



Contents lists available at insancendekia.or.id

ARBITRASE

(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)

ISSN : 3124-8985

Journal homepage: <https://ojs.insancendekia.or.id/index.php/Arbitrase>



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Pulau Untung Jawa

Muhamad Adriansyah¹, Muhamad Abid²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Article Info

Keyword:

Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Public Sector, Village Office.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Pulau Untung Jawa Village Office. A quantitative approach with an associative research design was employed. The population consisted of 73 employees, and a saturated sampling technique was applied, resulting in all employees being selected as respondents. Primary data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale, while secondary data were obtained from institutional documents. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics Version 30, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), partial hypothesis testing (t-test), and simultaneous hypothesis testing (F-test). The results indicate that the Physical Work Environment does not have a significant effect on employee performance ($\beta = -0.028$; $t = -0.652$; $p = 0.517$). In contrast, Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.978$; $t = 23.711$; $p < 0.001$). Simultaneously, the Physical Work Environment and Work Discipline significantly influence Employee Performance ($F = 446.306$; $p < 0.001$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.927$) indicates that 92.7% of the variation in employee performance is explained by the two independent variables, while the remaining 7.3% is influenced by other factors outside the research model.



© 2020 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Muhamad Adriansyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Email: adriansyahmuhamad42@gmail.com

Pendahuluan

Indonesia sebagai negara yang terdiri dari banyak pulau memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola pemerintahan dan memberikan layanan kepada masyarakat. Berbagai perbedaan kondisi geografis dan sifat masyarakat di setiap daerah memaksa aparatur negara untuk menyesuaikan cara kerjanya agar pelayanan kepada masyarakat tetap baik dan merata. Sebagai bagian dari sistem pemerintahan, kualitas kerja pegawai menjadi penanda berhasil tidaknya pelayanan publik di berbagai tingkatan, termasuk di daerah yang jauh dari pusat pemerintahan provinsi atau kabupaten, seperti Pulau Untung Jawa. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam organisasi,

seperti lingkungan kerja dan sikap disiplin pegawai. Menurut penelitian, faktor-faktor ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan hasil kerja pegawai di berbagai jenis organisasi

Dalam pemerintahan Indonesia, aparatur sipil negara dan pegawai pemerintah memainkan peran penting dalam mencapai tujuan birokrasi yang profesional, responsif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Pemerintah terus menyusun berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, salah satunya dengan memperkuat sumber daya manusia dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Pemerintahan yang baik membutuhkan pegawai tidak hanya mengerti pekerjaan administratif, tetapi juga bisa menjalankan tugasnya dengan lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki disiplin yang tinggi dalam menerapkan standar operasional dan prosedur organisasi. Lingkungan kerja fisik yang nyaman meliputi beberapa faktor, seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tempat yang bersih, dan alat serta fasilitas kerja yang lengkap. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan seberapa besar seseorang mematuhi aturan perusahaan dan sejauh mana ia menjalankan tugas dengan konsisten. Teori manajemen modern mengatakan bahwa gabungan kondisi kerja fisik yang nyaman dan ketidaksiplinan kerja yang baik bisa menciptakan lingkungan kerja yang efektif, sehingga membantu meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada Masyarakat

Di tingkat kelurahan, tugas para pegawai pemerintahan lebih terlihat dan langsung dirasakan oleh warga setempat. Kelurahan Pulau Untung Jawa yang masuk dalam wilayah Kepulauan Seribu memiliki ciri geografis khas, yaitu fasilitas dan infrastruktur yang terbatas serta jarak ke kota pusat yang cukup jauh. Kondisi ini bisa mengganggu lingkungan kerja fisik pegawai, sehingga memengaruhi kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan administratif kepada warga.

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam sebuah organisasi pemerintahan. SDM pegawai yang memiliki kinerja baik akan membantu meningkatkan kualitas dan kesan efisien dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Variabel lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di tempat kerja seperti tingkat pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, serta sarana dan fasilitas yang ada. Kondisi ini dianggap penting karena bisa berdampak pada kesehatan, fokus, dan kemampuan bekerja pegawai. Disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap waktu, mematuhi aturan organisasi, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian lain di Kecamatan Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara fisik memiliki dampak besar terhadap prestasi kerja pegawai. Semakin nyaman dan mendukung lingkungan kerjanya, semakin baik hasil kerja yang mereka capai. Penelitian tersebut memberikan dasar yang kuat untuk memahami bahwa ketiga hal ini lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja pegawai saling terkait dan perlu dianalisis secara khusus dalam konteks pemerintahan di tingkat kelurahan di Pulau Untung Jawa. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memahami seberapa besar pengaruh kondisi Lingkungan kerja fisik dan sikap disiplin pegawai terhadap hasil kerja mereka di kelurahan tersebut, sehingga bisa menjadi referensi dalam mengevaluasi dan memberikan saran bagi para pengambil keputusan dalam meningkatkan pelayanan publik dengan memperbaiki kondisi kerja serta meningkatkan disiplin pegawai.

Menurut Rachmadinata and Ayuningtias: 2021 Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika

**Tabel 1. Pra Survei Kinerja Pegawai di Kelurahan Pulau Untung Jawa
Tahun 2023 - 2025**

No	Kuesioner Pra Survei Kinerja pegawai	Jawaban					Jumlah
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0	3	4	16	2	25

No	Kuesioner Pra Survei Kinerja pegawai	Jawaban					Jumlah
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah di tentukan	0	3	5	16	1	25
3.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai	0	1	5	14	5	25
4	Saya menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	0	0	9	14	2	25
5	Saya berinisiatif mencari Solusi Ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan tanpa harus menunggu arahan dari atasan	0	6	9	10	0	25

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh Peneliti 2026

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 25 pegawai, diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai di Kelurahan Pulau Untung Jawa belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya responden yang memberikan jawaban netral dan tidak setuju pada setiap pernyataan yang diajukan. Pada indikator kualitas kerja, sebanyak 12% responden menyatakan tidak setuju dan 16% menyatakan netral bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pada indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, terdapat 12% responden yang tidak setuju dan 20% responden yang memberikan jawaban netral. Selanjutnya, pada indikator kerja sama, meskipun sebagian besar responden menyatakan setuju, masih terdapat 20% responden yang menjawab netral dan 4% responden yang tidak setuju. Sementara itu, pada indikator tanggung jawab, sebanyak 36% responden memberikan jawaban netral, yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya yakin telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pada indikator inisiatif. Sebanyak 24% responden menyatakan tidak setuju dan 36% responden menjawab netral terhadap pernyataan bahwa mereka mampu mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan tanpa harus menunggu arahan dari atasan. Artinya, hanya 40% responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa inisiatif pegawai dalam menyelesaikan permasalahan kerja masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kelurahan Pulau Untung Jawa masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang belum mampu secara konsisten memenuhi standar kualitas kerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, melaksanakan tanggung jawab secara maksimal, serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor-faktor yang diduga memengaruhinya, yaitu lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2021) Lingkungan Kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut dikatakannya, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 2. Data Lingkungan kerja fisik kelurahan Pulau Untung Jawa

Item	Jumlah Unit	Kondisi		Keterangan
		Baik	Rusak	
AC	16	9	7	6 rusak ringan 1 rusak berat
Lampu	62	46	16	16 rusak
CCTV	3	2	1	1 rusak ringan
Wifi/Internet	5	3	2	2 rusak ringan
Toilet	9	4	5	3 rusak ringan 2 rusak berat
Ruang kerja	8	4	4	2 rusak ringan 2 rusak berat
Kendaraan Angkutan Sampah	5	2	3	2 rusak berat 1 rusak ringan

Sumber : Data Kelurahan Pulau Untung Jawa 2026

Berdasarkan informasi dari tabel tersebut, dapat diungkapkan bahwa kondisi sarana yang ada masih belum sepenuhnya efisien dan membutuhkan perhatian untuk diperbaiki. Pada kategori AC, dari 16 unit yang ada, 9 unit berada dalam keadaan baik dan 7 unit dalam keadaan rusak, dengan rincian 6 mengalami kerusakan minor dan 1 mengalami kerusakan berat, dan untuk Lampu dalam keadaan baik berjumlah 62 unit dan 8 kerusakan minor, Untuk CCTV, dari 3 unit yang tersedia, 2 berada dalam kondisi baik dan 1 mengalami kerusakan minor. Sedangkan untuk fasilitas Wifi/Internet, dari 5 unit, terdapat 3 dalam kondisi baik dan 2 unit mengalami kerusakan minor. Situasi yang cukup mengkhawatirkan terlihat pada fasilitas toilet, dimana dari 9 unit hanya 4 yang dalam kondisi baik, sementara 5 unit lainnya mengalami kerusakan, dengan rincian 3 mengalami kerusakan minor dan 2 rusak parah. Hal yang sama terjadi pada ruang kerja, dari 8 unit, 4 unit dalam kondisi baik dan 4 unit lainnya mengalami kerusakan (2 dalam kondisi rusak minor dan 2 dalam keadaan rusak parah), yang bisa berdampak pada kenyamanan dan produktivitas kerja. Di samping itu, untuk kendaraan angkutan sampah, dari total 5 unit, hanya 2 unit yang berfungsi dengan baik, sedangkan 3 unit lainnya mengalami kerusakan, terdiri dari 2 unit rusak parah dan 1 unit rusak ringan, yang berpotensi mengganggu pelayanan operasional, terutama dalam pengelolaan sampah. Secara keseluruhan, meskipun ada sebagian sarana yang masih dalam kondisi baik, terdapat sejumlah unit yang mengalami kerusakan, baik ringan maupun parah, sehingga perlu dilakukan perbaikan dan pemeliharaan secara rutin agar kinerja operasional dapat optimal. Menurut Agustini 2024 Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi

Tabel 3. Data Absensi Pegawai kelurahan Pulau Untung Jawa

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Absensi kehadiran/Tahun			Presentase
			Cuti	Sakit	Izin	
2023	73	301	91	47	80	72%
2024	73	301	71	60	74	68%
2025	73	301	89	55	86	76%

Sumber : Data Kelurahan Pulau Untung Jawa

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai tercatat sebanyak 73 orang dengan jumlah hari kerja 301 yang efektif 301 hari. Pada tahun 2023 total ketidakhadiran pegawai 218 hari dengan cuti 91, sakit 47 dan izin 80 dengan presentase 72%. Pada tahun 2024 jumlah ketidakhadiran mengalami penurunan menjadi 205 hari yang terdiri dari cuti 71, sakit 74, dan izin 80 dengan presentase 68%. Namun pada tahun 2025, Tingkat kehadiran mengalami peningkatan yakni cuti 89, sakit 86, dan 86 dengan presentase sebesar 76%. Dari data di atas menunjukkan bahwa walaupun jumlah pegawai dan hari kerja tidak berubah tapi absensi pegawai mengalami fluktuasi dan cenderung tinggi, sehingga kondisi ini berpotensi mempengaruhi efektivitas pelayanan publik di kelurahan serta menjadi penting untuk diteliti.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Populasi penelitian berjumlah 73 pegawai di Kelurahan Pulau Untung Jawa. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan arsip instansi. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 30 melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik

b₂ = Koefisien regresi Disiplin Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Disiplin Kerja

e = Galat (error)

Model tersebut digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat menjawab hipotesis penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kelurahan Pulau Untung Jawa merupakan bagian dari Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999. Pulau ini memiliki luas sekitar 40,10 hektare dan berkembang sebagai wilayah permukiman, kawasan nelayan tradisional, serta destinasi wisata. Secara historis, Pulau Untung Jawa telah dihuni sejak masa Hindia Belanda dan mengalami beberapa perubahan sistem kepemimpinan, dari sebutan “Bek” menjadi “Lurah” setelah kemerdekaan Indonesia. Nama Pulau Untung Jawa diberikan sebagai simbol harapan dan keberuntungan bagi masyarakat yang berpindah dan menetap di wilayah tersebut. Visi Kelurahan Pulau Untung Jawa adalah mewujudkan wilayah yang maju, lestari, dan berbudaya dengan melibatkan masyarakat dalam menciptakan peradaban, keadilan, dan kesejahteraan. Misi kelurahan diarahkan pada penciptaan lingkungan yang aman, sehat, cerdas, dan berbudaya; peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan infrastruktur dan kesempatan kerja; penguatan profesionalisme serta integritas aparatur; dan pembangunan berkelanjutan yang memperhatikan daya dukung lingkungan dan sosial.

Karakteristik Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 27	6	8.2	8.2	8.2
	28 - 38	24	32.9	32.9	41.1
	> 39	43	58.9	58.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berusia kurang dari 27 tahun sebanyak 6 orang atau 8,2%, Yang berusia antara 28-38 tahun sebanyak 24 orang atau 32.9%, yang berusia antara 39 ke atas sebanyak 43 orang atau 58.9%

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	64	87.7	87.7	87.7
	PEREMPUAN	9	12.3	12.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 orang atau 87,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 9 orang atau 12.3%

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 73 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,230.

Tabel 6. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan di ruang kerja saya sudah cukup terang untuk mendukung pekerjaan	0,795	0,230	Valid
2	Cahaya di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	0,818	0,230	Valid
3	Tingkat kelembaban udara di ruang kerja terasa nyaman	0,827	0,230	Valid
4	Sirkulasi udara di ruang kerja membantu menjaga kondisi ruangan tetap segar	0,833	0,230	Valid
5	Tingkat kebisingan ditempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya	0,761	0,230	Valid
6	Saya dapat bekerja dengan fokus meskipun terdapat suara dari lingkungan sekitar.	0,785	0,230	Valid
7	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab	0,717	0,230	Valid
8	Penataan ruangan memungkinkan saya bekerja dengan nyaman	0,821	0,230	Valid
9	Fasilitas keamanan kerja ditempat saya bekerja sudah memadai	0,805	0,230	Valid
10	Saya merasa aman saat melaksanakan tugas di lingkungan kerja.	0,650	0,230	Valid

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu hadir sesuai jadwal kerja yang sudah di tentukan	0,941	0,230	Valid
2	Saya jarang meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas	0,831	0,230	Valid
3	Saya bekerja dengan prosedur dan aturan yang berlaku	0,881	0,230	Valid
4	Saya mengikuti standar operasional kerja yang telah ditetapkan	0,922	0,230	Valid
5	Saya mematuhi instruksi yang di berikan oleh atasan	0,895	0,230	Valid
6	Saya melaksanakan tugas sesuai arahan pimpinan	0,910	0,230	Valid
7	Saya menyadari pentingnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan	0,860	0,230	Valid
8	Saya bekerja tanpa harus di awasi oleh atasan	0,733	0,230	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan	0,935	0,230	Valid
10	Saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan saya	0,871	0,230	Valid

Tabel 8. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan sesuai standar	0,912	0,230	Valid
2	Saya meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	0,890	0,230	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	0,863	0,230	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan	0,926	0,230	Valid
5	Saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	0,803	0,230	Valid
6	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	0,899	0,230	Valid
7	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab	0,926	0,230	Valid
8	Saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	0,915	0,230	Valid
9	Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan	0,915	0,230	Valid
10	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah	0,863	0,230	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,230). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis pada tahap selanjutnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch	Alpha Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,925	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,966	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,970	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,925, variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,966, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,970. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas batas minimal sebesar 0,60, sehingga masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.03894857
Most Extreme Differences	Absolute		.198
	Positive		.149
	Negative		-.198
Test Statistic			.198
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			<.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		<.001
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Test Statistic sebesar 0,198 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,001. Selain itu, hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) juga menunjukkan nilai < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, asumsi normalitas belum terpenuhi karena residual model regresi tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.609	1.643
	Disiplin_Kerja	.609	1.643

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,609 dan VIF sebesar 1,643. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X_2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,609 dan VIF sebesar 1,643. Seluruh nilai Tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10,00.

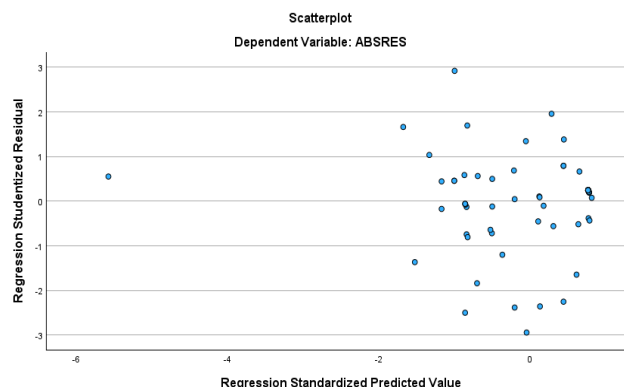
Tabel 12. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.963 ^a	.927	.925	1.659	1.643

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,643. Nilai tersebut berada pada kisaran yang mendekati angka 2, sehingga menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi yang dapat mengganggu hasil analisis. Dengan demikian, residual dalam model regresi bersifat independen dan salah satu asumsi klasik telah terpenuhi.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, maupun melebar. Sebaran titik juga tidak menunjukkan adanya kecenderungan yang sistematis, melainkan tersebar baik di atas maupun di bawah sumbu horizontal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai koefisien regresi yang dihasilkan. Hasil pengolahan data menggunakan program IBM SPSS Statistics disajikan pada tabel berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.097	1.634	1.283	.204
	Lingkungan_Kerja_Fisik	-.028	.043	-.027	.517
	Disiplin_Kerja	.978	.041	.980	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 2,097 - 0,028X_1 + 0,978X_2$. Nilai konstanta sebesar 2,097 menunjukkan nilai Kinerja Pegawai ketika Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja dianggap konstan. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar $-0,028$ menunjukkan hubungan negatif yang sangat kecil terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan koefisien Disiplin Kerja (X_2) sebesar $0,978$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar $0,978$ satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan Kinerja Pegawai dibandingkan Lingkungan Kerja Fisik. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar $-0,652$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,517$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ ($0,517 > 0,05$), maka Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar $23,711$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Dengan demikian,

hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima. Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial hanya variabel Disiplin Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.925	1.659

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja_Fisik

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 14, diperoleh nilai R sebesar 0,963, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya, nilai R Square (R^2) sebesar 0,927 atau 92,7%, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 92,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 7,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,925 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai tetap sangat tinggi, yaitu sebesar 92,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sehingga model tersebut layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2457.600	2	1228.800	446.306	<.001 ^b
	Residual	192.729	70	2.753		
	Total	2650.329	72			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja_Fisik

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 15, diperoleh nilai F hitung sebesar 446,306 dengan nilai signifikansi (Sig.) < 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel independen dengan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Pulau Untung Jawa. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik tidak hanya menciptakan kenyamanan bekerja, tetapi juga meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Muhammad Ridwan Kurniawan dan Ade Sri Mulyani (2024) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang disediakan organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Temuan ini mendukung teori Agustini (2024) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Muhammad Ridwan Kurniawan dan Ade Sri Mulyani (2024) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Pulau Untung Jawa. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh tersedianya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini mendukung teori Sedarmayanti (2021) yang menegaskan pentingnya lingkungan kerja fisik dalam menunjang produktivitas pegawai serta teori Agustini (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Muhammad Ridwan Kurniawan dan Ade Sri Mulyani (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu meningkatkan kualitas fasilitas kerja sekaligus memperkuat budaya disiplin agar kinerja pegawai dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pulau Untung Jawa. Secara parsial, lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang nyaman, aman, bersih, dan didukung fasilitas yang memadai mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat disiplin yang rendah.

Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 92,7%, sedangkan 7,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang didukung oleh penerapan disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kelurahan Pulau Untung Jawa perlu terus mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pembinaan yang berkelanjutan, serta memperkuat budaya kerja yang profesional. Upaya tersebut

diharapkan mampu meningkatkan produktivitas pegawai sekaligus mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat.

Referensi

- Abdullah, R., Husain, A., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol., 6(2), 85–92.
- Abid, M., & Irgas, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek. 11(1), 53–60.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 134–143.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Arif, F., & Azis, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Kecamatan Ciputat Timur. 5(6), 603–614.
- Arizal, M. I., Handoko, R., & Rochim, A. I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai di Lingkungan Bagian Protokol Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.
- Asep Suherman, E. S. (n.d.). Manajemen sumber daya manusia.
- Asnora, F. H. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. 4(3), 66–75.
- Azi Nur Rahmasita, Badia Perizade, Z. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN PAJAK KANTOR SAMSAT PALEMBANG. 6(2), 146–157.
- Dalimunthe, S. M., & Pohan, Y. A. (2025). Pengaruh Budaya Digital , Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. 4(3), 7004–7014.
- Diki Setiawan1, S. A. (2026). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKA MANDIRI Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang PENDAHULUAN Latar Belakang Dal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 4(3), 68–78.
- Edi Siregar, A. P. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK. 11(1), 29–38.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin*, 3(1), 94–102.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. 6(2), 444–455.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 247–258.
- Herdiana, R., & Ramadhika, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Hayura Artalola Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, November.
- Jamilah, I., & Abid, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Hj Busana Indah Divisi Quality Control Sukabumi.
- Kurniawan, M. R., & Mulyani, A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Beji Kota Depok. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(4), 73–82.
- Latifa1, Miftahul Nur, Taufiq Nur Muftiyanto, I. H. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Miftahul. *Edunomika*, 8(3), 1–7.
- Maulida, W., & Asmalah, L. (2026). Analisis Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Parung Serab Kecamatan Ciledug Kota Tangerang. 4(1), 227–237.

- Nabilah, A., Luthfiya, A., & Nitit, P. P. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Di Jawa Timur. 2, 34–55.
- Niken Theresia Pakpahan, Tamzil Yusuf, T. Y. (2024). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT RONABASA BALIKPAPAN. 3, 121–136.
- Novianti, G., & Krisdanu, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sipil badan pendapatan daerah kabupaten purwakarta Pendahuluan. Jurnal Bisnis, 10, 285–295.
- Nurhidayat, M. A., Rahmawati, E., & Pratama, A. (2025). The Influence of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Java Smartindo Jakarta Pusat. 4(1), 159–176.
- Permata, S., Mardatillah, N., & Diningrat, S. J. (2025). Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan. 5(2), 919–925.
- Prasetyani, D., Kustini, E., Sari, R., & History, A. (2025). THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SIGAP DASA PERKASA IN SOUTH JAKARTA. 4(1), 25–33.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja , Reward , dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. 30(02), 20–32.
- Rastana, I. M. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 2018, 834–843.
- Ridho, M., Nanda, R., Wahyuni, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu). Business and Entrepreneurship Journal (BEJ), 3(1), 48–53.
- Rizali, R. S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Jurnal.Stiatabalong, 7.
- Saeati, I., Abid, M., Bisnis, E., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. 3, 101–107.
- Sella, S., Riofita, H., Studi, P., Ekonomi, P., Islam, U., & Syarif, S. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan.
- Silsilia Febriani1, E. S. (2026). 1 . 1 Latar Belakang Masalah tujuannya dengan baik apabila disertai dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat . Manajemen sumber daya manusia yang tepat sangatlah penting untuk kesuksesan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai goals . Alasan. Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME), 3(2), 582–596.
- Siti Hapsah Pahira, R. R. (2023). PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI. COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2), 152–162.
- Sugiana. Alivia, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PITS Kota Tangerang Selatan. Jurnal Perkusi, 3(4), 557–558.
- Syahada, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Jurnal Multidisiplin Ilmu, 3(3), 9–31.
- Tazlia, D. (2025). Peran Intervensi Disiplin Kerja dalam Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan. 20(2), 260–280.