

## ***The Influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Morale at the Palembang City DPRD Office***

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor DPRD Kota Palembang**

Irwan Septayuda<sup>1\*</sup>, Resa Apriyanti<sup>2</sup>

Universitas Bina Darma<sup>1,2</sup>

[irwan.septayuda@binadarma.ac.id](mailto:irwan.septayuda@binadarma.ac.id)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze the influence of the work environment and work discipline on employee morale at the Palembang City DPRD Office. The population used in this research were all employees at the Palembang City DPRD Office, totaling 93 employees with a sample of 93 respondents. The sampling technique used is a saturated sample, the data collection method uses a questionnaire. This research uses quantitative descriptive methods and the help of the SPSS 22 program. Testing the first hypothesis shows that the work environment T test partially has a positive and significant effect on employee morale, this is proven by the sig value. equal to  $0.003 < 0.05$ . Testing the second hypothesis shows that the work discipline T Test partially has a positive and significant effect on employee morale, this is proven by a sig value of  $0.000 < 0.05$ . Testing the third hypothesis shows that the F Test of the work environment and work discipline has a positive and significant effect on employee morale, this is proven by a sig value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Work Environment, Work Discipline, Employee Morale

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang yang berjumlah 93 orang karyawan dengan sampel sebanyak 93 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan bantuan program SPSS 22. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Uji T lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar  $0,003 < 0,05$ . Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Uji T disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Uji F lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

#### **1. Pendahuluan**

Organisasi adalah proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, agar karyawan bekerja sama secara efektif dalam pencapaian tujuan. Tujuan organisasi melakukan aktivitas yang tidak menyimpang dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya, penetapan tujuan organisasi yang sangat matang akan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia diintansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan pada suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusia yang nantinya akan menentukan keberhasilan intansi. Karyawan

merupakan unsur penting dalam intansi sehingga keberdaan karyawan harus diperhatikan agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mengembangkan intansi.

Lingkungan kerja yang kondusif pada intansi dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Zidan, Wulandari dan Yusuf (2022) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi dan menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi suatu intansi.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan intansi akan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan. Semua intansi pasti mempunyai standar yang harus dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk meningkatkan kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan. Menurut Arijanto (2019) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku setiap intansi agar kegiatan dalam intansi dapat berjalan dengan efektif.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu suasana kerja yang menunjukkan rasa kegairahaan di dalam melaksanakan rasa pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Busro (2020) Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologi yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih cepat dan lebih baik. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan gaji karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, minat seseorang terhadap pekerjaan, status sosial pekerjaan, tujuan pekerjaan, dan suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan.

Pada dasarnya lingkungan kerja pada Kantor DPRD Kota Palembang masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan kerja pada ruangan kerja seperti, pengatur suhu udara di dalam ruangan kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas AC, sering kali pendingin ruangan AC tidak berfungsi dengan baik hal ini menimbulkan rasa panas pada saat karyawan berkerja, sirkulasi udara di dalam ruangan kerja kurang menyegarkan mengakibatkan karyawan tidak betah diruangan kerja, tata ruangaan kerja tidak bernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja.

Mengenai disiplin kerja pada Kantor DPRD Kota Palembang masih ada pelanggaran yang sering dilanggar karyawan seperti, terlambat masuk kerja, saat jam kerja karyawan meninggalkan kantor tanpa izin dari pimpinan, karyawan yang kurang efektif menggunakan jam istirahat, karyawan bersantai-santai dan mengobol saat jam kerja dan terdapat beberapa karyawan yang hanya absen kemudian pergi lagi tanpa diketahui alasannya.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dapat dikatakan merupakan tempat para karyawan berkerja dalam menghabiskan waktu kerjanya. Menurut Nitisemito dalam Nabila dan Pradana (2022) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas

yang diberikan. Menurut Tamrin (2022) Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalan proses pencapaian tujuan intansi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman untuk bekerja secara optimal, karyawan lebih semangat dalam bekerja. Intansi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kenyamanan karyawan saat melakukan aktivitas kerja sehari-hari, karena lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan. Bebanding terbalik dengan itu apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menimbulkan ketidaknyamanan saat berkerja sehingga menurunkan semangat kerja karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban intansi untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya agar karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan untuk lebih disiplin. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019) Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam intansi tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu intansi ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Dewi dan Harijoyo (2019) Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, penganjuran, latihan dan sebagainya. Menurut Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustina (2019) Disiplin adalah sikap dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan intansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan intansi.

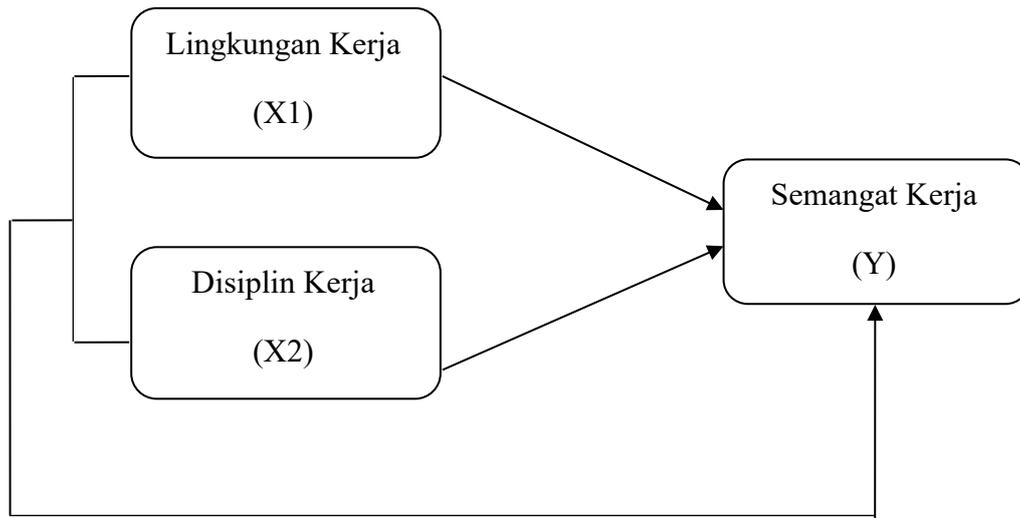
Berdasarkan beberapa definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli, maka penelitian menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik ditempat kerja atau dimana saja.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja dapat diartikan sebagai karyawan yang senang dan sangat mengabdikan pada pekerjaannya, yang mana hubungan kekeluargaan yang menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi karyawan tersebut lebih menjadi dari padanya. Semangat kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Tingginya semangat kerja karyawan akan menguntungkan intansi karena intansi mempunyai sumber daya manusia yang ahli dalam bekerja. Menurut Muda (2021) Untuk mencapai keunggulan, intansi harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun kelompok. Menurut Simbolan (2019) Semangat kerja merupakan hal penting tidak dapat ditinggalkan dalam suatu organisasi karena semangat kerja dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam kinerja sebuah karyawan sehingga semangat kerja karyawan harus ditingkatkan.

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimal mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis

terhadap tugas dan pekerjaannya. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### 3. Metode Penelitian

Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Menurut Sugiyono (2021) Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preditor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda merupakan metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen.

Menurut Slamet dan Aglis (2020) Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 93 karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2021) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 93 orang karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari 93 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang (64,4%) sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (37,6). Jadi mayoritas karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang adalah laki-laki. Hal tersebut dikarenakan dibutuhkan tenaga fisik serta tingkat kesabaran yang cukup.

**Tabel 1. Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	58	62,4	62,4	62,4
	PEREMPUAN	35	37,6	37,6	100,0
Total		93	100,0	100,0	

Sumber: Diolah Menggunakan SPSS 22

**Uji Reabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	8

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil dapat dilihat dari cronbach's alpha untuk semua item sebesar 0,712 nilai lebih dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel atau kata lain dapat diterima.

**Tabel 3. Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	8

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil dapat dilihat dari cronbach's alpha untuk semua item sebesar 0,810 nilai lebih dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel atau kata lain dapat diterima.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	8

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil dapat dilihat dari cronbach's alpha untuk semua item sebesar 0,847 nilai lebih dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel atau kata lain dapat diterima.

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,924	5,101		,769	,444
Lingkungan Kerja	,294	,097	,264	3,019	,003
Disiplin Kerja	,589	,096	,534	6,113	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil untuk menguji pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel tersebut mempengaruhi secara signifikan.

Nilai  $t_{tabel}$  dicari pada taraf signifikan sebesar 0,05 dan jumlah data 93 responden ( $df = n - k - 1$ ), sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sehingga uji sesuai.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, berdasarkan data hasil uji statistik t lingkungan kerja (X1) mempunyai hubungan yang positif dan searah. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $0,003 < \alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,019 > t_{tabel} 1.986$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan, berdasarkan uji statistik t disiplin kerja (X2) mempunyai hubungan yang positif atau searah. Hal ini bila disiplin kerja ditingkatkan maka semangat kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan  $t_{hitung} 6,113 > t_{tabel} 1.986$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211,636	2	105,818	21,407	,000 <sup>b</sup>
Residual	444,880	90	4,943		
Total	656,516	92			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Diolah Menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil dapat dilihat bahwa nilai sig f sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $f_{hitung} 21,407 > f_{tabel} 3.10$  hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada  $\alpha = 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang adalah 0,294 dan 0,589. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah  $Y = 3,924 + 0,294 X_1 + 0,589 X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang, Artinya setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, maka semangat kerja karyawan akan mengalami kenaikan.

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh variabel independen terhadap variabel dependen, perlu melihat nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,322 atau (32,2%), yang artinya besar pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen semangat kerja karyawan sebesar 0,322 atau (32,2%).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Putri (2021) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dinyatakan berdasarkan hasil uji t yang didapat nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar  $1,906 > t_{tabel}$  1,656 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,05 = 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Andari dan Aristana (2021) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai sig variabel disiplin kerja sebesar 0.000 yang dibandingkan dengan 0.05.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian ini, perlu menunjukkan perbandingan antar  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ , diketahui dari item uji hipotesis simultan menunjukkan hasil bahwa  $f_{hitung}$  sebesar 21,407 sedangkan  $f_{tabel}$  3.10 ( $f_{hitung} > f_{tabel}$ ), artinya bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor DPRD Kota Palembang, maka dapat disimpulkan yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada lingkungan kerja disarankan Kantor DPRD Kota Palembang lebih memperhatikan warna dalam ruangan kerjanya, agar saat bekerja karyawan tidak merasa bosan dengan ruangan kerjanya terutama pada ruangan kerja yang kecil disarankan menggunakan warna cat putih agar terlihat dimensi yang luas.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada disiplin kerja disarankan karyawan untuk menjalin hubungan dengan unit kerja lain agar karyawan yang ada pada Kantor DPRD Kota

Palembang lebih banyak mendapatkan pengetahuan karena menjalin hubungan kerja dengan unit lain.

3. Berdasarkan hasil penelitian semangat kerja disarankan karyawan pada Kantor DPRD Kota Palembang dapat berkerja sama dengan karyawan manapun agar tujuan intansi cepat tercapai agar karyawan lain lebih semangat dalam berkerja.

### Daftar Pustaka

Dalam gaya penulisan APA (American Psychological Association), daftar referensi Anda akan terlihat sebagai berikut:

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/40887>
- Andari, N. L. G., R., & Aristana, I. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Bpk Ri Perwakilan Provinsi Bali. *Journal Research of Management*, 3(1). <http://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Management/article/view/64>
- Arijanto, A. (2019). How The Impact of Work Discipline, Work Environment And Transformance Leadership on Employee Perfor Mance Dealer. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Busro Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke 2*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahaya, N. M. D. M., & Mujiati, N.W. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja (Doctoral dissertation, Udayana University)*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/45328/29207>
- Dewi, Desilia Purnama, dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press. <https://id.scribd.com/document/510997370/SKR0323-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-MSDM>
- Ekawati, Zuni. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Plastik Brontoseno Di Kabupaten Nganjuk*.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1). <http://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/43>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruh TERHADAP Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/598>
- Mendoca, Y. M. S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3). <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/605>
- Muda, V. A., Carcia, M. S. M., & Muda, M. S. (2019). Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7). <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/1076>
- Pradana, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Call Center Pt. Informedia Nusantara. *Proceedings of Management*, 9(1). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/17420>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1). <https://mail.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/184>
- Rahayu, Tetiana Ovia. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadium. [Skripsi]. Stikes Bhakti Husada Mulia Madium. <http://repository.stikes.bhm.ac.id/id/eprint/622>

- Sari, E. R., & Logahan, J. M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Garuda Zebec. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2). <http://journal.ibmasmi.ac.id/index.php/JMBA/article/view/405>
- Simbolan, R. Y. B. (2019). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Thesis. Universitas Sematra Utara.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN Kuantitatif Kualitatif Kombinasi R&D Dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamrin, M. (2022). Analisa Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di MAKASSAR. *Movere Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.53654/mv.v4i2.284>
- Zidan, M. Z., Wulandari, W., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Panti Sosial Lanjut Usia Kota Bima Provinsi NTB. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1).