

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal

Najma El Faradisa, Ratri Wahyuningtyas

School of Economic and Business, Telkom University, Bandung

Email : najmael@student.telkomuniversity.ac.id, ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

Abstrak:

Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau kurang mendukung dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Demikian pula, disiplin kerja yang menurun dapat menghambat penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan optimal. Kedua variabel ini menjadi perhatian penting karena secara teoritis dan empiris berperan dalam membentuk perilaku kerja pegawai yang profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada 104 pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. Teknik analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) yang dinilai cocok untuk menganalisis model hubungan antar variabel dengan jumlah sampel yang moderat. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, memiliki pencahayaan dan ventilasi yang baik, serta pengelolaan kebisingan dan ergonomi yang memadai. Di sisi lain, disiplin kerja pegawai perlu terus ditingkatkan melalui penerapan kebijakan internal yang konsisten, pelatihan, serta penguatan etika dan tanggung jawab kerja. Kombinasi dari kedua faktor ini terbukti memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Sebagai tindak lanjut, Dinas Kesehatan Kota Tegal disarankan untuk mengadopsi pendekatan manajerial yang lebih sistematis dalam upaya peningkatan kinerja. Hal ini dapat dilakukan melalui investasi infrastruktur kerja yang mendukung, pelatihan disiplin dan manajemen waktu, serta sistem evaluasi berkala. Penerapan teknologi untuk monitoring kerja juga akan memperkuat akuntabilitas pegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan capaian IKU secara berkelanjutan demi pelayanan publik yang optimal.

Kata Kunci: Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan.

Abstract:

An uncomfortable or less supportive work environment can have a negative impact on productivity. Likewise, decreased work discipline can hinder the completion of work on time and optimally. These two variables are important concerns because theoretically and empirically they play a role in shaping professional employee work behavior. This study uses a quantitative approach with a survey method through a questionnaire to 104 Tegal City Health Office employees. The analysis technique uses Partial Least Square (PLS) which is considered suitable for analyzing the relationship model between variables with a moderate number of samples. The results of the analysis show that both the physical work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. In other words, the better the physical condition of the work environment and the higher the work discipline, the better the performance produced by employees. This finding underlines the importance of creating a comfortable, clean work environment, with good lighting and ventilation, as well as adequate noise and ergonomic management. On the other hand, employee work discipline needs to be continuously improved through the implementation of consistent internal policies, training, and

strengthening work ethics and responsibilities. The combination of these two factors has been shown to contribute greatly to increasing employee productivity. As a follow-up, the Tegal City Health Office is advised to adopt a more systematic managerial approach in an effort to improve performance. This can be done through investment in supporting work infrastructure, discipline and time management training, and a periodic evaluation system. The application of technology for work monitoring will also strengthen employee accountability. These efforts are expected to maintain and improve IKU achievements sustainably for optimal public services.

Keywords: Physical work environment, work discipline, employee performance.

Corresponding: Nama author

E-mail: Email author



PENDAHULUAN

Keberhasilan penyelenggaraan instansi pemerintah dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Pemerintah bukanlah entitas yang melayani dirinya sendiri, melainkan bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung masyarakat dalam mengembangkan potensi dan kreativitas demi mencapai tujuan bersama (Maisarah & Sumarni, 2021; Maryani, Entang, & Tukiran, 2021). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek penting guna memastikan jalannya proses pemerintahan yang efektif dan efisien (Cahya, Ayu, Sahri, & S, 2024; Astuti, 2018; Burhan, Afifah, & Sari, 2022). Birokrasi pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan sistem kerja yang profesional, transparan, dan berorientasi pada hasil (Daryanto & Suryanto, 2022). Dalam konteks ini, pendekatan teoritis seperti teori pemangku kepentingan dan resource-based view menjadi kerangka yang relevan untuk menyeimbangkan strategi organisasi dan kepentingan para pemangku kepentingan (Freeman et al., 2021; Halawati & Purnomo, 2022; Krisyanto, 2022).

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk instansi pemerintah (Defitamila & Saleh, 2022). SDM yang kompeten akan mencerminkan kapasitas institusi untuk berkembang dan memberikan pelayanan publik yang optimal (Hasibuan & Munasib, 2020). Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas SDM; kinerja yang baik menunjukkan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi. Sebaliknya, jika kinerja pegawai menurun, maka akan berdampak langsung pada menurunnya kualitas layanan instansi (Luthfi et al., 2021).

Gunawan et al. (2024) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja yang dilakukan secara sistematis sangat penting untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan program dan efektivitas kerja. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Tegal pada 11 Desember 2024, penilaian dilakukan dalam berbagai rentang waktu—harian, mingguan, bulanan, kuartalan, dan tahunan—berdasarkan regulasi seperti PP No. 30 Tahun 2019, Permenpan RB No. 8 Tahun 2021, dan Peraturan Wali Kota Tegal yang relevan (Affandi, 2024; Dewi, Senen, & Masharyono, 2018).

Dinas Kesehatan Kota Tegal menerapkan Catatan Kinerja Harian Pegawai (CKHP) dan sistem E-Kinerja untuk memantau produktivitas pegawai secara real-time (Pasaribu, Anggadwita, Hendayani, Kotjoprayudi, & Apiani, 2021). CKHP digunakan untuk mencatat aktivitas harian pegawai, sementara E-Kinerja menyusun dan merekap data tersebut untuk periode penilaian lebih panjang (Fauzia, Dongoran, & Sundari, 2020). Sistem ini memungkinkan pemberian umpan balik secara cepat dan

mendorong efisiensi kerja, namun di sisi lain, data pribadi pegawai yang dicatat harus dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kebijakan perlindungan data. Penilaian juga dilengkapi dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS (PPKPNS), di mana hasil tahun 2023–2024 menunjukkan penurunan pada indikator seperti SKP, komitmen, dan disiplin (Pangabea, Junita, & Miraza, 2024).

Walaupun beberapa indikator menunjukkan penurunan, seperti disiplin dan pencapaian target kerja, indikator lain seperti orientasi pelayanan, kerja sama, integritas, dan kepemimpinan justru meningkat (Helly, Serang, & Amir, 2023; Mahpud, Agung, & Kuraesin, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun masih terdapat tantangan dalam pengelolaan kinerja dan kedisiplinan, ada perkembangan positif dalam aspek kerja sama tim dan kualitas kepemimpinan (Hasibuan & Munasib, 2020; Karim, 2023). Untuk memperbaiki keseluruhan kinerja, evaluasi menyeluruh perlu dilakukan untuk mengidentifikasi faktor penyebab penurunan dan merumuskan strategi peningkatan motivasi dan kedisiplinan pegawai secara berkelanjutan (Krisyanto, 2022; Halawati & Purnomo, 2022).

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang sangat memengaruhi produktivitas pegawai (Pramaswara & Amas Priatna, 2021). Lingkungan yang nyaman dan sehat akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan meningkatkan tingkat absensi (Dethan et al., 2023; Simanjuntak, 2021). Penelitian oleh Defitamilia & Saleh (2022) serta Krisyanto (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Observasi pada Dinas Kesehatan Kota Tegal menemukan bahwa kondisi ruang kerja memiliki beberapa kekurangan, seperti tembok lembab, ventilasi dan pencahayaan yang buruk, serta tumpukan kardus dan lemari arsip yang tidak rapi, yang mengganggu efisiensi kerja dan kenyamanan pegawai (Gunawan, Wijaya, & Puja, 2024; Lestari & Febrian, 2024).

Selain faktor lingkungan kerja fisik, isu disiplin kerja juga menjadi tantangan serius. Berdasarkan wawancara, ditemukan kasus penyalahgunaan wewenang dan ketidakhadiran tanpa keterangan hingga 38 hari oleh salah satu pegawai (Prasasti, Ernawati, & Fatah, 2023). Hal ini mencerminkan pelanggaran terhadap norma dan etika kerja yang berlaku. Menurut Hasibuan & Munasib (2020), disiplin kerja adalah salah satu fungsi operatif yang sangat penting dalam manajemen SDM. Pegawai yang disiplin akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Sikap menghormati aturan, kehadiran tepat waktu, dan kesiapan menerima sanksi jika melanggar merupakan bagian dari bentuk disiplin kerja yang baik (Nurmida & Chasanah, 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik di Dinas Kesehatan Kota Tegal? (2) bagaimana tingkat disiplin kerja pegawainya? (3) bagaimana kinerja pegawai saat ini? (4) bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai? (5) bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai? dan (6) bagaimana pengaruh gabungan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja pegawai? Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tersebut secara empiris. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya khazanah keilmuan dalam manajemen SDM, khususnya dalam konteks pemerintahan. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kota Tegal dan instansi pemerintah daerah lainnya untuk meningkatkan pelayanan publik yang lebih profesional, efisien, dan manusiawi.

METODE PENELITIAN

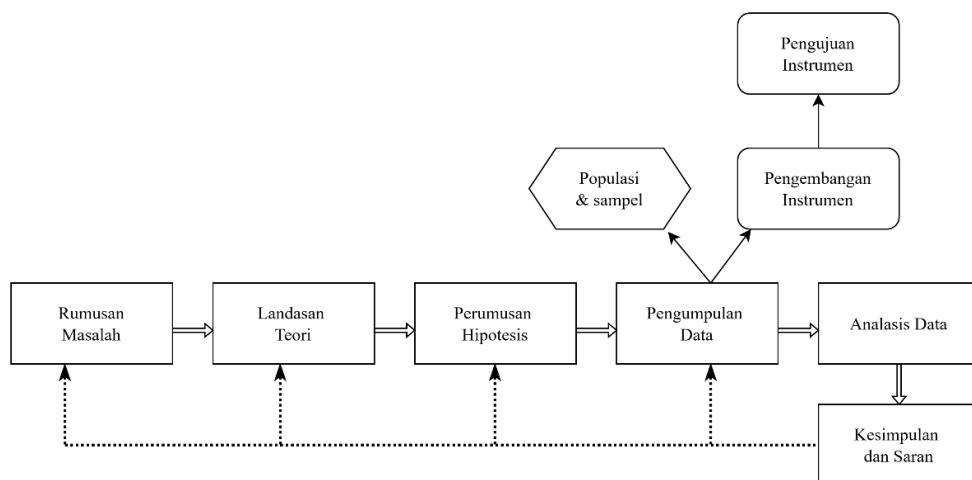
Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Strategi penelitian yang digunakan adalah survei,

cara yang efisien dalam mengumpulkan data dari banyak responden dalam waktu yang relatif singkat. Penelitian ini menggunakan individu sebagai unit analisis, dimana data yang diperlukan terkait dengan variabel penelitian diperoleh dari pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Tegal. Penelitian ini termasuk dalam kategori non-contrived setting, yaitu penelitian yang dilaksanakan dalam lingkungan yang alami atau biasa, di mana peneliti tidak melakukan perubahan atau intervensi terhadap situasi yang ada (Indrawati, 2015). Sedangkan berdasarkan waktu penelitian, penelitian ini menggunakan jenis cross-section yaitu penelitian yang dilakukan pada waktu dan tempat tertentu dengan pengumpulan data pada periode yang spesifik serta melibatkan objek yang berbeda-beda (Sujarweni, 2019).

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Keduanya diasumsikan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal, yang berjumlah 104 orang. Populasi ini dipilih karena dianggap relevan dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dari populasi, sampel akan diambil menggunakan metode simple random sampling, yaitu metode yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu dalam populasi untuk dipilih sebagai sampel (Purba, 2021). Metode ini termasuk dalam kategori probability sampling, di mana semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kombinasi tiga metode: wawancara, observasi, dan kuisioner.. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Tegal untuk menggali informasi tentang aspek kinerja, disiplin, dan kondisi lingkungan kerja. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung kondisi fisik ruang kerja dan aktivitas pegawai. Sementara itu, kuisioner disebarakan kepada pegawai sebagai instrumen terstruktur untuk mengukur persepsi terhadap variabel penelitian secara lebih luas dan kuantitatif.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari narasumber melalui wawancara, observasi, dan hasil isian kuisioner oleh responden. Adapun data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung, seperti dokumen internal Dinas Kesehatan Kota Tegal, laporan tahunan, regulasi, serta literatur terkait. Data sekunder ini berfungsi sebagai pendukung dan pembanding terhadap data primer yang dikumpulkan, serta memberikan konteks yang lebih luas mengenai fenomena yang diteliti.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Sumber: Sugiyono (2019:58)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai tanggapan 104 responden yang merupakan karyawan Dinas Kesehatan Kota Tegal terkait pengaruh Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 42 pernyataan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Hasil jawaban dari seluruh responden kemudian dianalisis dan disajikan berdasarkan masing-masing variabel yang diteliti, guna memperoleh pemahaman yang lebih terstruktur mengenai persepsi dan penilaian karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja Dinas Kesehatan.

Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Variabel Lingkungan Kerja Fisik dalam penelitian ini diukur menggunakan 12 item pernyataan yang mencerminkan lima dimensi utama, yaitu: kebersihan dan keteraturan ruang kerja, pencahayaan, suhu dan ventilasi, kenyamanan ergonomis, serta kebisingan. Penilaian dilakukan dengan mengonversi skor total masing-masing indikator terhadap skor ideal ke dalam bentuk persentase. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal berada dalam kategori “Baik” dengan skor rata-rata sebesar 72,10%, yang masuk dalam rentang 68% hingga <84% sesuai garis kontinum penilaian. Temuan ini mencerminkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja di instansi tersebut telah mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai secara optimal, meskipun masih terdapat ruang untuk penyempurnaan lebih lanjut guna mencapai tingkat kategori yang lebih tinggi.

Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 14 item pernyataan yang mencerminkan aspek-aspek penting dalam kedisiplinan kerja pegawai, mulai dari kepatuhan terhadap waktu kerja, penggunaan fasilitas kantor, tanggung jawab, inisiatif, hingga etika profesional. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel Disiplin Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 75,29%, yang termasuk dalam kategori “Baik” menurut garis kontinum penilaian (rentang 68%–84%). Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal telah menunjukkan perilaku disiplin yang cukup konsisten dan optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Capaian ini mencerminkan bahwa budaya disiplin di lingkungan kerja sudah terbangun dengan baik dan dapat menjadi fondasi dalam mendukung kinerja dan profesionalisme pegawai di instansi tersebut.

Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini diukur menggunakan 16 item pernyataan yang mencakup lima dimensi utama, yaitu Produktivitas Kerja, Kualitas Kerja, Kreativitas dan Inovasi, Kemampuan dan Kerja Sama Tim, serta Tanggung Jawab dan Komitmen. Hasil perhitungan tanggapan responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tegal berada dalam kategori “Baik” dengan rata-rata skor total sebesar 75,39%, yang mencerminkan pencapaian kinerja yang cukup optimal berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berjalan efektif secara teknis, tetapi juga didukung oleh semangat kolaboratif dan tanggung jawab individu, sehingga direkomendasikan untuk terus ditingkatkan melalui pelatihan, monitoring berkala, dan penguatan sistem kerja yang mendukung produktivitas jangka panjang.

Uji Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

Uji Partial Least Square (PLS) dalam penelitian ini terdiri dari dua tahap utama, yaitu pengujian outer model dan pengujian inner model. Pada tahap outer model, pengujian dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator dalam mengukur masing-masing konstruk atau variabel laten.

Pengujian ini mencakup uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, serta uji reliabilitas melalui nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Selanjutnya, pada tahap inner model, dilakukan pengujian terhadap hubungan antar variabel laten dalam model struktural. Pengujian ini mencakup penilaian terhadap nilai R-Square, koefisien jalur (path coefficient), serta uji signifikansi hubungan antar variabel menggunakan t-statistik dan p-value, guna mengetahui besarnya pengaruh langsung antar variabel yang diteliti. Nilai R-Square (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sementara itu, nilai path coefficient menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh, apakah positif atau negatif. Selain uji individual melalui t-statistik, pengujian uji hipotesis simultan (uji F) juga dilakukan dalam kerangka Structural Equation Modeling (SEM). Uji F ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Outer Model

Untuk menilai kelayakan model pengukuran dalam hal validitas dan reliabilitas, evaluasi model luar dilakukan. Korelasi antara nilai indikator dan konstruknya dalam penelitian ini, hasil keluaran pemuatan luar memungkinkan untuk menentukan validitas konvergen model pengukuran menggunakan indikator refleksi. Berikut hasil dari outer model dalam penelitian ini.

1. Analisis Validitas Konvergen

Penulis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 dengan batas validitas pemuatan luar $\geq 0,3$ dan idealnya $>0,7$ dalam uji validitas konvergen (Hair et al., 2019). Dua teknik digunakan untuk melakukan pengujian: ekstraksi varians rata-rata dan pemuatan luar. Berdasarkan hasil uji outer loadings yang dihasilkan, seluruh indikator dari ketiga variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai outer loading di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa setiap indikator valid dalam mengukur konstruknya masing-masing. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator layak digunakan dalam pengujian model karena memenuhi kriteria validitas konvergen.

Selain itu, peneliti menguji ulang hasil temuan dengan uji *average variance extracted* (AVE) setelah melakukan uji *outer loadings*, yang dapat dilihat sebagai berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji *Average Variance Extracted*

No.	Variabel	AVE	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0.826	Valid
2.	Disiplin Kerja	0.883	Valid
3.	Kinerja Pegawai	0.882	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) pada Tabel 4.5, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE di atas 0,5, sehingga dinyatakan valid. Secara spesifik, nilai AVE untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,826, Disiplin Kerja sebesar 0,883, dan Kinerja Pegawai mencapai 0,882. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas konvergen yang sangat baik, di mana indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan variabel laten secara memadai dalam model penelitian ini.

2. Analisis Validitas Diskriminan

Nilai *cross loading* digunakan oleh peneliti dalam uji analisis validitas diskriminan. Di sini, peneliti membandingkan nilai *cross loading* yang muncul setelah pengolahan data melalui *SmartPLS* dengan

nilai *outer loading* masing-masing indikasi dalam setiap variabel. Semua indikator penelitian dianggap sah jika nilai *outer loading* masing-masing variabel lebih tinggi daripada *cross loading*.

Menurut Hair et al. (2019), angka loading harus melebihi 0,7, yang berarti konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi indikator lainnya. Berdasarkan hasil uji *cross loading*, setiap konstruk memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

3. Analisis Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

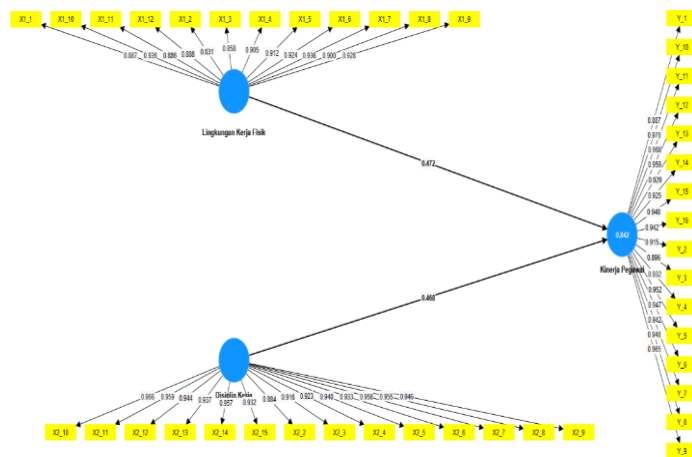
Peneliti menggunakan *Cronbach's Alpha* dan uji reliabilitas komposit sesuai dengan pendekatan analisis reliabilitas. *Output* reliabilitas komposit yang dihasilkan menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Relability

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Relability
1.	Lingkungan Kerja Fisik	0.979	0.980
2.	Disiplin Kerja	0.990	0.990
3.	Kinerja Pegawai	0.991	0.991

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0 (2025)

Mengacu pada Tabel 2, setiap variabel memiliki nilai reliabilitas komposit di atas 0,7, serta nilai *Cronbach's Alpha* yang juga melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang kuat. Setelah memastikan validitas dan reliabilitas data, tahap selanjutnya adalah pengujian *bootstrapping* menggunakan data yang telah diolah.



Gambar 2. Framework Outer Model

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0 (2025)

Uji Inner Model

Setelah memastikan bahwa setiap konstruk memenuhi persyaratan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit, model struktural harus dievaluasi. Model ini, yang juga dikenal sebagai model internal, digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten sesuai dengan teori substantif penelitian. Menggunakan *bootstrapping* dan SmartPLS, uji model internal dinilai. Ini melibatkan evaluasi R², Koefisien Jalur, dan kesesuaian model. Untuk mengetahui apakah model dan data cocok, uji kesesuaian model digunakan.

1. Uji Coefficient of Determination (R²)

Berdasarkan teori substantif, model internal (juga dikenal sebagai model struktural, teori substantif, atau koneksi internal) menjelaskan hubungan antara variabel laten. Untuk konstruk dependen, R-square digunakan untuk menilai model struktural. Menurut Hair et al. (2019b), nilai R² dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah faktor eksogen dan endogen tertentu memiliki dampak yang signifikan. diperoleh nilai R Square untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja secara simultan mampu menjelaskan sebesar 84,2% variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai. Sisanya, sebesar 25,8%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

2. Effect Size (F²)

Untuk mengetahui perubahan nilai (R²) dan seberapa kuat pengaruhnya pada konstruk endogen. Effect Size memiliki tiga kriteria yaitu nilai <0,02 dikategorikan sebagai pengaruh lemah, nilai <0,15 hingga 0,02 dikategorikan pengaruh sedang, dan nilai <0,35 hingga 0,15 dikategorikan pengaruh kuat. nilai Effect Size (F²) untuk variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,250, yang termasuk dalam kategori pengaruh kuat karena berada pada rentang antara 0,15 hingga <0,35. Sementara itu, nilai Effect Size untuk variabel Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,250, yang termasuk dalam kategori pengaruh kuat karena berada pada rentang antara 0,15 hingga <0,35. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

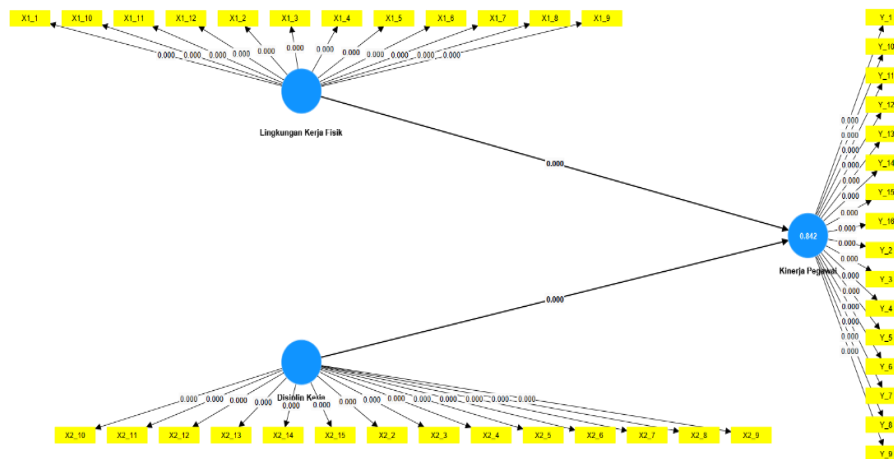
Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel-variabel laten yang diteliti, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dalam pengujian ini, digunakan dua analisis utama, yaitu analisis path coefficient (koefisien jalur).

Analisis path coefficient menghasilkan nilai-nilai koefisien jalur (β), t-statistik, dan p-value yang menggambarkan seberapa besar dan signifikan pengaruh antar variabel. Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji *Path Coefficient*

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>	<i>Keterangan</i>
H1	$X1 \rightarrow Y$	4.370	0.000	Positif Signifikan
H2	$X2 \rightarrow Y$	4.383	0.000	Positif Signifikan
H3	$X1 \text{ dan } X2 \rightarrow Y$	231.119	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0 (2025)



Gambar 3. Framework Inner Model

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0 (2025)

1. H1 ($X1 \rightarrow Y$)

Hubungan antara variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik) terhadap Y (Kinerja Pegawai) menunjukkan nilai t-statistics sebesar 4.370 dan p-value sebesar 0.000. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai cenderung meningkat.

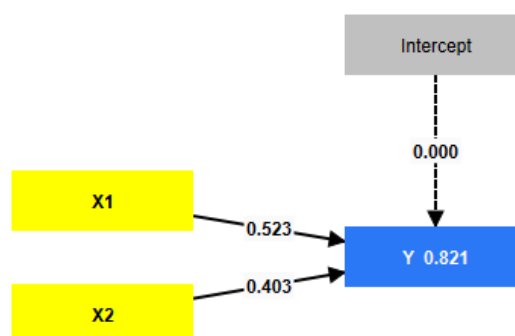
2. H2 ($X2 \rightarrow Y$)

Hubungan antara variabel X2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) juga menunjukkan hasil yang signifikan, dengan t-statistics sebesar 4.383 dan p-value sebesar 0.000. Sama seperti H1, nilai p-value yang lebih kecil dari 0.05 menandakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Dinas Kesehatan Kota Tegal.

Tabel 4. Hasil Uji Anova

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	F-Statistics	P-Value	Keterangan
H3	$X1 \text{ dan } X2 \rightarrow Y$	231.119	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0 (2025)



Gambar 4. Framework Anova

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0 (2025)

1. H3 (X_1 dan $X_2 \rightarrow Y$)

Uji simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y , dengan nilai F sebesar 231.119 dan p-value sebesar 0.000. Karena p-value < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.

Hasil Uji Deskriptif

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai tanggapan 104 responden yang merupakan karyawan Dinas Kesehatan Kota Tegal terkait pengaruh Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 42 pernyataan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Hasil jawaban dari seluruh responden kemudian dianalisis dan disajikan berdasarkan masing-masing variabel yang diteliti, guna memperoleh pemahaman yang lebih terstruktur mengenai persepsi dan penilaian karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di lingkungan kerja Dinas Kesehatan.

Variabel Lingkungan Kerja Fisik diukur dengan 12 item soal. Hasil perhitungan tanggapan responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik telah memberikan kenyamanan kerja yang cukup baik dengan rata-rata skor 72,10%, masuk dalam kategori "Baik". Dimensi Kebersihan dan Keteraturan memperoleh skor 70,87%, menunjukkan pentingnya perawatan konsisten pada fasilitas umum dan kebersihan ruang kerja. Dimensi Pencahayaan yang Cukup meraih rata-rata 70,83%, mengindikasikan perlunya pemerataan dan optimalisasi pencahayaan alami dan buatan. Dimensi Suhu dan Ventilasi dengan skor 71,80% menunjukkan bahwa sirkulasi udara dan suhu ruang kerja cukup nyaman namun tetap perlu evaluasi berkala. Dimensi Kenyamanan Ergonomi dengan skor 72,95% menjadi salah satu capaian tertinggi, menandakan bahwa aspek posisi kerja dan perangkat pendukung cukup diperhatikan. Sementara itu, Dimensi Kebisingan mencatat skor tertinggi sebesar 74,04%, menegaskan bahwa suasana kerja cukup tenang dan kondusif.

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 13 indikator dan menghasilkan rata-rata skor sebesar 75,29%, tergolong dalam kategori "Baik". Dimensi Kehadiran dan Ketepatan Waktu memperoleh skor 73,27%, menandakan kesadaran waktu pegawai cukup tinggi namun masih perlu ditingkatkan. Dimensi Kepatuhan terhadap Peraturan dan Kebijakan mencetak skor 75,45%, mengindikasikan bahwa pegawai sudah memahami dan menjalankan aturan organisasi dengan baik. Dimensi Kualitas Hasil Kerja memperoleh skor 75,51% yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan berkualitas. Dimensi Tanggung Jawab dan Inisiatif meraih skor 76,03%, menggambarkan tingginya kemandirian dan inisiatif kerja pegawai. Sedangkan Dimensi Kepatuhan terhadap Etika Kerja memperoleh nilai tertinggi yaitu 76,22%, mencerminkan bahwa pegawai menjunjung tinggi nilai etika, profesionalisme, dan integritas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 16 indikator dan menghasilkan rata-rata skor sebesar 75,39%, yang juga masuk dalam kategori "Baik". Dimensi Produktivitas Kerja mencatatkan skor 74,55%, mencerminkan efisiensi waktu dan kualitas penyelesaian tugas oleh pegawai. Dimensi Kualitas Kerja memperoleh rata-rata 74,47%, menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai cukup teliti, rapi, dan akurat. Dimensi Kreativitas dan Inovasi meraih 75,32%, menandakan bahwa pegawai cukup aktif memberikan ide-ide baru dan mencari cara kerja yang lebih efektif. Dimensi Kemampuan dan Kerjasama Tim memperoleh skor tinggi sebesar 76,15%, menggambarkan bahwa kerja sama antarpegawai telah terjalin dengan baik dan harmonis. Sementara itu, Dimensi Tanggung Jawab dan Komitmen mencetak skor

tertinggi sebesar 76,47%, menandakan bahwa pegawai menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan mengambil keputusan secara bijak.

Secara keseluruhan, ketiga variabel yang diteliti—Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai—berada dalam kategori "Baik", dengan capaian rata-rata skor masing-masing 72,10%, 75,29%, dan 75,39%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya disiplin di Dinas Kesehatan Kota Tegal sudah cukup kondusif dalam menunjang kinerja pegawai, meskipun masih terdapat peluang untuk ditingkatkan melalui perbaikan fasilitas, pembinaan etika kerja, dan pelatihan peningkatan kompetensi.

Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji path coefficient menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t-statistic sebesar 4.370 dan p-value sebesar 0.000. Nilai p-value yang berada di bawah ambang batas 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Faktor-faktor seperti penataan ruang kerja, pencahayaan yang cukup, ventilasi yang memadai, kebersihan fasilitas umum, serta kenyamanan secara ergonomis berperan penting dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan adanya hubungan yang erat antara kualitas lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih, terang, nyaman, dan tertata rapi mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, mengurangi tingkat stres dan kelelahan, serta meningkatkan kepuasan kerja. Dampaknya, pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian target organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rastana et al. (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Selain itu, Badrianto dan Ekhsan (2020) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nesinak Industries.

Penelitian ini juga didukung oleh temuan dari jurnal internasional, yaitu Yusuf et al. (2022), yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan tertata dengan baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening seperti motivasi kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Wicaksono et al. (2022), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara individu maupun simultan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji path coefficient menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t-statistic sebesar 4.383 dan p-value sebesar 0.000. Nilai p-value yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai signifikan secara statistik. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta rasa tanggung jawab yang tinggi semakin baik pula pencapaian kinerja yang dapat diraih oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. Pegawai yang disiplin cenderung mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, bekerja secara mandiri, dan menjaga standar kerja yang tinggi, yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi.

Secara konseptual, disiplin kerja memainkan peran krusial dalam membentuk budaya kerja yang tertib dan bertanggung jawab. Kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, keteraturan perilaku kerja, dan komitmen dalam menjalankan tugas merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya disiplin yang tinggi, proses kerja berjalan lebih efisien, kolaborasi antartim menjadi harmonis, serta tujuan organisasi lebih mudah dicapai secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra dan Fernos (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Selain itu, penelitian Arifin dan Sasana (2022) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Calen et al. (2022) juga mendukung temuan ini, di mana disiplin kerja terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks budaya organisasi sektor publik. Penelitian Malik, Akhtar, dan Aiwan (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja organisasi, terutama ketika didukung oleh budaya organisasi yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,842. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan mampu menjelaskan 84,2% variasi dalam Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hanya 15,8% sisanya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, maupun pelatihan kerja yang tidak dimasukkan dalam model.

Selanjutnya, hasil uji F pada regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai F sebesar 231,119 dan p-value sebesar 0,000. Karena nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan, dan kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Secara substansial, temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, bersih, terang, dan ergonomis jika dikombinasikan dengan kedisiplinan tinggi seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan akan membentuk sinergi yang kuat dalam mendorong pencapaian kinerja optimal. Lingkungan yang mendukung menciptakan suasana kerja yang kondusif, sementara disiplin kerja memastikan pegawai bekerja secara konsisten dan produktif.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Putri (2020) serta Wicaksono et al. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperkuat bukti empiris bahwa faktor lingkungan dan perilaku kerja memiliki korelasi yang erat dalam menunjang produktivitas dan efektivitas kinerja organisasi publik. Sebagaimana juga diungkapkan oleh Reyne-Pugh et al. (2020), kenyamanan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai yang selanjutnya berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh. Penelitian oleh Shaari, Sarip, dan Ramadhinda (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik—meliputi pencahayaan, kebisingan, tata ruang, dan suhu ruang—berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor-kantor penelitian mereka, memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja berdampak besar terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji path coefficient dan regresi linear berganda, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik—yang mencakup kebersihan, pencahayaan, ventilasi, ergonomi, dan kebisingan—maka semakin meningkat pula kualitas dan produktivitas kinerja pegawai. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik berdasarkan hasil pengujian SEM maupun regresi linear berganda. Dimensi disiplin seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, inisiatif, dan etika kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan hasil kerja pegawai. Secara simultan, lingkungan

kerja fisik dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai R-square yang diperoleh menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini mampu menjelaskan proporsi besar dari variasi kinerja pegawai, yang menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam mendukung produktivitas di lingkungan Dinas Kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, F. A. (2024). Analisis Ergonomi Lingkungan Kerja Fisik Untuk Meningkatkan Kenyamanan Kerja Pada Bagian Produksi Di Pt Usaha Tani Maju. Seminar Nasional Hasil Riset Dan Pengabdian.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- Astuti, L. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan (studi kasus karyawan bagian pelaksana pada PT Warnatama Cemerlang di Kota Tangerang) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Burhan, I., Afifah, N., & Sari, S. N. (2022). Metode penelitian kuantitatif. Insan Cendekia Mandiri.
- Butar-butar, D. F., & Saragih, J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Raya. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 4(2).
- Cahya, K. D., Ayu, F., Sahri, M., & S, M. A. (2024). Pengukursn Faktor Bahaya isik Kebisingan Di Lingkungan Kerja PT. Elang Jagad. Communnity Development Journal, 5(4), 6555–6561.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. YUME: Journal of Management, 5(2), 89-99.
- Dethan, S. C., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(4), 675-687.
- Dewi, D. A., Senen, S. H., & Masharyono. (2018). Gambaran Kemampuan, Lingkungan Kerja Sosial Dan Kinerja Karyawan. Journal of Business Management Education, 3(3), 145–154.
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 4(2).
- Freeman, R. E., Dmytriiev, S. D., & Phillips, R. A. (2021). Stakeholder theory and the resource-based view of the firm. Journal of management, 47(7), 1757-1770.
- Gunawan, I. M. A., Wijaya, P. Y., & Puja, I. M. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 4(11), 2238-2247.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 247-258.
- Halawati, A., & Purnomo, Y. J. (2022). The Influence Of Work Experience And Job Training On Performance On Employees At Pt Citra Karya Jabar Tol Sumedang Regency, West Java. Journal Of Management, Accounting, General Finance And Internasional Economic Issues, 1(3), 77-92.

- Helty, H., Serang, S., & Amir, M. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Work Commitment on Employees Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(2), 01-19.
- Indrawati, P. D. (2015). *Metode penelitian manajemen dan bisnis konvergensi teknologi komunikasi dan informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Karasek, R. (2020). The political implications of psychosocial work redesign: a model of the psychosocial class structure. *The Psychosocial Work Environment*, 163-190.
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan bidang angkutan kota tangerang selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Luthfi, T., Suyaman, D. J., Universitas, S. H., & Karawang, S. (2021). Coopetition: *Jurnal Ilmiah Manajemen Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Antavaya Travel Area Bandung*.
- Mahpud, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1).
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Bisnis Dan Administrasi Publik*, 4(2).
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Nurmida, A. S., & Chasanah, U. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Operator Keamanan pada Unit Pelaksana Teknis Pengamanan Lingkungan Kampus Universitas Indonesia. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 66-72.
- Pangabea, R. K., Junita, A., & Miraza, Z. (2024). The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 19–30. <https://doi.org/10.14710/jab.v13i1.54614>
- Pramaswara, A. S., & Amas Priatna, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga.
- Prasasti, A. A., Ernawati, M., & Fatah, M. Z. (2023). Analisis Intensitas Cahaya Pada Kerja Machining Berdasarkan Standar Pencahayaan. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 8(1), 77–88. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v8i1.10116>
- Pasaribu, R. D., Anggadwita, G., Hendayani, R., Kotjopradyudi, R. B., & Apiani, D. I. N. (2021). Implementation of business process reengineering (BPR): Case study of official trip procedures in higher education institutions. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(3), 622-644.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39-48.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Sugiyono, & Setiawami. (2022). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus) (A. Nuryanto, Ed.; 1st ed.). Alfabeta.

Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Bumi Aksara