

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KEHADIRAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TELUKNAGA KABUPATEN TANGERANG

Muhamad Octha Diyatama^{1)*}; Hamdi Supriadi²⁾
Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia^{1,2)}

E-mail Korespondensi : muhamadocthad@gmail.com ¹⁾ dosen01021@unpam.ac.id ²⁾

Abtrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kehadiran kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan teluknaga kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,713 + 0,576 X_1$ dan nilai t-hitung > t-tabel ($10,443 > 2,008$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin Kehadiran Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan persamaan regresi $Y = 22,257 + 0,473 X_2$ dan nilai t-hitung > t-tabel ($3,467 > 2,008$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kehadiran kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,981 + 0,541 X_1 + 0,340 X_2$ dan nilai F hitung > F tabel ($87,544 > 3,180$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_3 diterima.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of the physical work environment and attendance discipline on employee performance at the Teluknaga District Office, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative method with a descriptive approach. The sample used in this study consists of 53 respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, as well as hypothesis testing through t-tests and F-tests. The results show that, partially, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 19.713 + 0.576 X_1$ and a t-value greater than the t-table value ($10.443 > 2.008$) with a significance level of $0.00 < 0.05$. Therefore, H_0 is rejected and H_1 is accepted. Attendance discipline also has a positive and significant effect with the regression equation $Y = 22.257 + 0.473 X_2$ and a t-value greater than the t-table value ($3.467 > 2.008$) with a significance level of $0.00 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is

Article History

Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1598
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

accepted. Simultaneously, the physical work environment and attendance discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 6.981 + 0.541 X_1 + 0.340 X_2$ and an F-value greater than the F-table value ($87.544 > 3.180$) with a significance level of $0.00 < 0.05$. Therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted..

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

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang dipilih dengan cara tertentu untuk melaksanakan tugas negara untuk memberikan pelayanan publik. Setiap lembaga pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusianya. Ini karena sumber daya manusia yang berkualitas tinggi harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sukses. Lingkungan kerja yang ideal dan tingkat kinerja yang optimal menunjukkan kemampuan pegawai. Salah satu faktor yang mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan adalah kinerja pegawai. Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) atau Pegawai perusahaan sangat penting, tetapi keberhasilan perusahaan lebih bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Daya saing suatu perusahaan lebih besar jika kualitas karyawannya lebih baik. Perusahaan harus memprioritaskan program pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi karena karyawan adalah aset berharga yang harus diperhatikan dan dibina dengan baik. Selama proses ini, kinerja perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara perusahaan dan pegawainya. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Sebagai ujung tombak pelayanan publik di tingkat kecamatan, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun, berbagai fenomena menunjukkan bahwa kinerja pegawai di instansi pemerintahan, khususnya di tingkat kecamatan, masih menghadapi berbagai tantangan yang perlu dikaji secara mendalam. Dalam konteks pencapaian kinerja optimal, terdapat beberapa faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dua faktor utama yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan disiplin kehadiran kerja. Kedua faktor ini dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan aktivitas sehari-hari pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Teori yang dikemukakan oleh Oktariani dkk (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja fisik merupakan tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehingga mereka dapat melakukannya dengan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah ketika karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal, aman, nyaman, dan sehat. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menyebabkan motivasi dan semangat karyawan menurun, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas.

Peneliti melakukan penelitian terhadap lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar pegawai di Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, dari hasil pra-survey tersebut disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1 Data Pra Survei Lingkungan Kerja Fisik Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang

Pertanyaan	Jumlah Responden			
	Ya	Persentase (%)	Tidak	Persentase (%)
Peralatan				
Apakah kondisi printer, scanner, dan mesin fotocopy di tempat kerja berfungsi dengan baik?	19	35.8 %	34	64.2 %
Apakah telepon kantor berfungsi dengan baik?	22	41.5 %	31	58.5 %
Suara				
Apakah suara dari luar ruangan (jalan raya, konstruksi) mengganggu konsentrasi kerja?	37	69.8 %	16	30.2 %
Apakah suara peralatan kantor (AC, printer, telepon) mengganggu konsentrasi kerja?	32	60.4 %	21	39.6 %
Polusi				
Apakah Anda merasakan udara pengap atau kurang segar?	39	73.6 %	14	26.4 %
Apakah suhu ruangan nyaman untuk bekerja sepanjang hari?	18	34.0 %	35	66.0 %
Fasilitas				
Apakah tersedia sabun, tissue, dan perlengkapan kebersihan lainnya?	23	43.4 %	30	56.6 %
Apakah tersedia mushola/tempat ibadah yang memadai?	41	77.4 %	12	22.6 %

Sumber : Hasil olah data pra-survey (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil pra-survey terhadap lingkungan kerja fisik yang ada di Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang menunjukkan, bahwa sebanyak 64,2% responden menyatakan printer, scanner, dan mesin fotokopi tidak berfungsi dengan baik, serta 58,5% menyatakan telepon kantor juga tidak berfungsi dengan baik. Sebanyak 73,6% responden

merasakan udara di tempat kerja pengap atau kurang segar, dan 66,0% merasa suhu ruangan tidak nyaman untuk bekerja sepanjang hari. Selain itu, gangguan suara menjadi masalah signifikan, di mana 69,8% responden merasa terganggu oleh suara dari luar ruangan, dan 60,4% merasa terganggu oleh suara peralatan kantor. Dari sisi kebersihan, 56,6% responden menyatakan bahwa sabun, tisu, dan perlengkapan kebersihan tidak tersedia secara memadai. Temuan pada Pra survey berikut menyimpulkan bahwa sebanyak 73,6% responden merasakan udara di tempat kerja pengap atau kurang segar Meskipun demikian, terdapat hal positif yaitu 77,4% responden menyatakan mushola atau tempat ibadah yang tersedia sudah memadai.

Lingkungan kerja fisik pada umumnya belum mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja secara optimal. Banyak fasilitas penting tidak berfungsi dengan baik, kondisi udara dan suhu ruang kurang mendukung, serta terdapat gangguan suara yang cukup mengganggu konsentrasi. Satu-satunya aspek yang dinilai cukup baik adalah ketersediaan tempat ibadah. Perlu adanya peningkatan signifikan dalam infrastruktur dan kenyamanan fisik kantor.

Selain lingkungan kerja fisik, disiplin kehadiran kerja merupakan faktor internal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nahdiyati & Suryani Lilis (2023) disiplin kehadiran kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Seseorang yang memiliki kedisiplinan kerja yang baik atau kuat akan mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh merupakan kiat menuju sukses dan meraih kebahagiaan. Dari beberapa pendapat para ahli yang ada, terungkap bahwa individu yang menerapkan disiplin kerja yang maksimal punya kesadaran dan kesediaan yang dimana suatu perilaku, tingkah laku dan perbuatan akan memiliki gagasan/ide, memperoleh kenyamanan dalam bekerja, produktif, berprestasi dan mempunyai keyakinan yang baik

Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masalah disiplin kehadiran kerja masih menjadi tantangan tersendiri di berbagai instansi pemerintahan, termasuk di Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Dari hasil wawancara dengan pihak Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang yakni adalah disiplin kehadiran kerja. Ditandai dengan adanya karyawan yang mangkir kerja, terlambat masuk kerja, dan tidak mematuhi aturan-aturan perusahaan lainnya. Sehingga jam kerja menjadi tidak produktif atau tidak memanfaatkan semaksimal mungkin. Ketidakdisiplinan karyawan ini tercermin melalui data absensi dalam periode tahun 2022-2024 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Kantor Kecamatan teluknaga 2022-2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai	JHK (Hari)	Sakit	%	Izin	%	Alpha	%	Total Absensi	Tingkat Absensi
1	2022	53	260	25	29,4%	40	47,1%	20	23,5%	85	38%
2	2023	53	260	20	27,4%	35	47,9%	18	24,7%	73	33%
3	2024	53	260	18	28,6%	30	47,6%	15	23,8%	63	29%
Total		159	780	63	28,5%	105	47,5%	53	24,0%	221	100

Sumber : Data Internal Absensi Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang 2024

Berdasarkan data absensi pegawai selama tiga tahun terakhir (2022-2024) untuk 53 responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat tren penurunan tingkat absensi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, tingkat absensi tercatat sebesar 38%, kemudian menurun menjadi 33% pada 2023, dan kembali menurun menjadi 29% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan

dalam kehadiran pegawai seiring berjalannya waktu. Jenis absensi yang paling dominan adalah izin, yang menyumbang 47,5% dari total absensi, diikuti oleh sakit sebesar 28,5%, dan alpha (ketidakhadiran tanpa keterangan) sebesar 24,0%. Meskipun persentase alpha tidak terlalu besar, keberadaannya tetap menjadi perhatian penting karena mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai. Sementara itu, absensi karena sakit cenderung stabil di kisaran 28-29%, yang menunjukkan tidak adanya peningkatan signifikan dalam masalah kesehatan pegawai. Secara keseluruhan berdasarkan indikator kehadiran yang di ambil, sebanyak 221 hari absensi dari 159 pegawai selama tiga tahun, rata-rata absensi per pegawai masih dalam batas wajar. Namun demikian, manajemen tetap perlu melakukan evaluasi dan penguatan terhadap kebijakan kehadiran untuk mengurangi angka izin dan alpha di masa mendatang.

Kinerja Menurut Silas Berliando dkk (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kondisi nyata di Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang diharapkan. Hal ini terlihat dari berbagai indikator kinerja yang masih perlu diperbaiki. Untuk mengetahui kinerja pegawai dari Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang, dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3 Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang (2022-2024)

No	Indikator	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	100%	81%	75%	84%
2	Kuantitas Kerja	100%	75%	78%	80%
3	Waktu Kerja	100%	77%	75%	73%
4	Kerjasama	100%	80%	73%	85%
Rata - Rata			78%	75%	80%

Sumber : Data Internal Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang (2022-2024)

Berdasarkan tabel penilaian kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir (2022-2024), dapat disimpulkan bahwa secara umum terjadi peningkatan kinerja, meskipun dengan beberapa fluktuasi antar indikator. Namun, Indikator waktu kerja mengalami penurunan kinerja selama periode 2022 hingga 2024, yaitu dari 77% pada tahun 2022 menjadi 75% pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 73% pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap efisiensi waktu penyelesaian tugas serta upaya perbaikan manajemen waktu kerja pegawai.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kehadiran Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang** “

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Lamaya Fauziyah, (2019:53) Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Menurut Handayani Krisnawuri, (2024:119). Manajemen merupakan proses administrasi dalam organisasi, pengelolaan hingga pengendalian untuk mencapai tujuan individu maupun kelompok. Dalam sejarahnya, konsep manajemen selalu menyoroti tentang perkembangan bisnis serta produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Pardi dkk (2025:147) Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Menurut Ishak, (2024:1) Management berasal dari kata to manage yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik. efektif dan efisien

Menurut Lamaya Fauziyah, (2019:56) fungsi-fungsi manajemen meliputi :

1. Perencanaan (planning)

Pentingnya manajemen dalam perusahaan, akan merencanakan dan mengevaluasi setiap tindakan yang telah dan belum ditindak lanjuti dalam perusahaan. Perencanaan penting untuk menentukan secara keseluruhan tujuan perusahaan dan upaya untuk memenuhi tujuan tersebut. Manajer selalu bertindak sebagai seseorang yang mencari alternatif dalam mencapai tujuan akhir, mencakup rencana jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Tanpa perencanaan tepat dalam perusahaan yang sedang berkembang dapat membuat operasi perusahaan tidak berjalan sesuai dengan jalurnya. Penyimpangan ini bisa berakibat pada ketidak teraturan hingga kebangkrutan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Dengan pengorganisasian dapat membagi kegiatan besar menjadi beberapa kegiatan kecil atau serangkaian kegiatan. Tujuannya adalah untuk mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan yang lebih efektif dan menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan yang telah dibagi menjadi lebih efisien. Pengorganisasian secara lebih gampang dapat dilaksanakan dengan menentukan apa tugas yang dikerjakan, dan bagaimana harus dikerjakan. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui proses yang lebih terstruktur terorganisasi.

3. Penempatan (Staffing)

Mirip dengan organizing, namun penggunaannya lebih luas. Bila organizing telah memperhatikan manajemen SDM, maka staffing lebih memperhatikan sumber daya secara umum. Beberapa sumber daya tersebut diantaranya : peralatan, perlengkapan, dan inventaris yang ada pada perusahaan.

4. Pengarahan (Directing)

Fungsi manajemen dalam bisnis yang terakhir adalah sebagai suatu Tindakan yang mengupayakan agar setiap bisnis atau kelompok mampu mencapai sasaran dan target sesuai prosedur manajerial yang sudah direncanakan. Seorang manajer akan melakukan pengarahan jikalau terjadi masalah yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang direncanakan.

5. Pengawasan (controlling)

Dari serangkaian rencana dan tindakan yang telah dijalankan, perlu adanya pengawasan atau controlling. Fungsi manajemen bisnis dalam hal ini adalah melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja sumber daya perusahaan. Manajer secara aktif akan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang telah diorganisasi sebelumnya dan memastikan apa yang dikerjakan sesuai dengan yang direncanakan. Adanya kesalahan atau penyimpangan dalam menjalankan tugas dapat dikoreksi untuk menjadi pembelajaran pada perencanaan tahap berikutnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hidayat Rian & Sardin, (2023:394) Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Siagian, (2023:1) Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat MSDM merupakan aktifitas yang mengelola manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam perusahaan. Dalam setiap aktivitas perusahaan akan selalu melibatkan sumber daya manusia sebagaipenggerak. Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan manusia sebagai pelaku dari terciptanya ide, pengelolaan operasional perusahaan, pengelolaan keuangan dan juga sebagai tenaga promosi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang terlibat di dalam perusahaan yang secara Bersama sama bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rumawas, (2020:6) Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak sangat luas.

Dari defenisi di atas, dapat disimpulkan, manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dari manajemen umum dan dianggap sebagai komponen penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi, dan pengelolaannya meliputi proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, MSDM sangat penting untuk kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi,

menurut Hasibuan dalam Hidayat & Anwar (2023) fungsi operasional dalam Manajemen sumber daya manusia mencakup:

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses pengambilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah proses pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Pendidikan dan pelatihan harus memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa depan.

3. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Prestasi kerja dapat menentukan adil, sedangkan layak berarti bahwa dia dapat memenuhi kebutuhan primernya, mengikuti batas upah minimum pemerintah, dan konsisten dengan standar internal dan eksternal.

4. Pengintegrasian

Ini adalah kegiatan yang menyatukan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menghasilkan kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka dan perusahaan memperoleh keuntungan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah upaya untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan sehingga mereka ingin terus bekerja sama sampai mereka pensiun. Program kesejahteraan yang baik memenuhi kebutuhan sebagian besar karyawan dan bergantung pada konsistensi internal dan eksternal.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi terpenting dalam manajemen SDM dan sangat penting untuk mencapai tujuan. Tanpa disiplin yang baik, sulit mencapai tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah ketika seseorang berhenti bekerja untuk suatu perusahaan. Faktor-faktor seperti keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dll. dapat menyebabkan pemecatan ini.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Estiana dkk (2023)) lingkungan kerja Fisik adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis dan prestasi

pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut (Arifuddin Arifuddin, (2022) lingkungan kerja fisik sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut Afandi dalam Mita & Lestari, (2024:984) Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat -alat perlengkapan kerja.

Menurut Sunyoto dalam Sandra Dwi Septia & Susanti Fahmi, (2024:964) lingkungan fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan fisik yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Nurdin ali muhammad dkk (2023:16) Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat nyaman seluruh karyawan dan tentunya membuat mereka lebih optimal dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi keadaan fisik yang ada di tempat kerja, seperti tata letak ruang kerja, penerangan tempat kerja, keamanan di tempat kerja, temperatur tempat kerja, sirkulasi udara, dan lain sebagainya.

Menurut Maisarah & Sumarni, (2021:706) indikator-indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Peralatan

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan peralatan. Dengan ditunjang menggunakan peralatan yang mendukung dan sesuai harapan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Suara

Salah satu jenis polusi yang sangat mengganggu pekerjaan adalah polusi suara. Kebisingan ditempat kerja, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut akan mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

3. Polusi

Pencemaran ini dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan - bahan kimia ditempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada berbagai bagian yang ada ditempat kerja dan pekerjaan yang menghasilkan perabot atau perkakas.

4. Fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia dan lengkap dalam ruang kerja seperti meja, telpon, buku, dana bahan referensi, rak arsip, dan lain sebagainya. Pada kondisi di lapangan yang harus tersedia seperti sapu, pel lantai, pel selasar, sapu lidi, sebagai penunjang pekerjaan..

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Setyaji Catur, (2022:300) Disiplin kerja Adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut W. R. Dewi & Basrowi, (2024:69) Disiplin kerja merupakan kualitas yang memungkinkan seorang karyawan untuk konsisten menunjukkan tanggung jawab, ketekunan, dan ketaatan terhadap kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur atau aturan yang telah ditetapkan tetapi juga mencerminkan komitmen yang mendalam untuk menjalankan pekerjaan dengan baik serta menghargai pentingnya kerja sama tim yang baik dalam mencapai tujuan bersama

Menurut Arifuddin Arifuddin, (2022:45) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya⁸. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Jika karyawan tidak memilikisikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Kartika & Prijati, (2024:4) terdiri dari sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan

pada peraturan kerja Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Arifuddin Arifuddin, (2022:5) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai kepadanya yang dilandaskan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Setiyawan dan Waridin dalam Hendra, (2022) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wijaya & Supriadi, (2024:1659) Kinerja yang tinggi dapat diciptakan dengan adanya peningkatan kerja optimal dan mampu menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan dan perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan pengalaman kerja dan disiplin kerja yang guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Menurut Khaeruman, (2021:7) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Menurut Wiyanti & Giyant Bayu Pradana, (2020:348) Indikator Kinerja Karyawan yakni:

1. Kualitas Kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatkan daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. Waktu Kerja

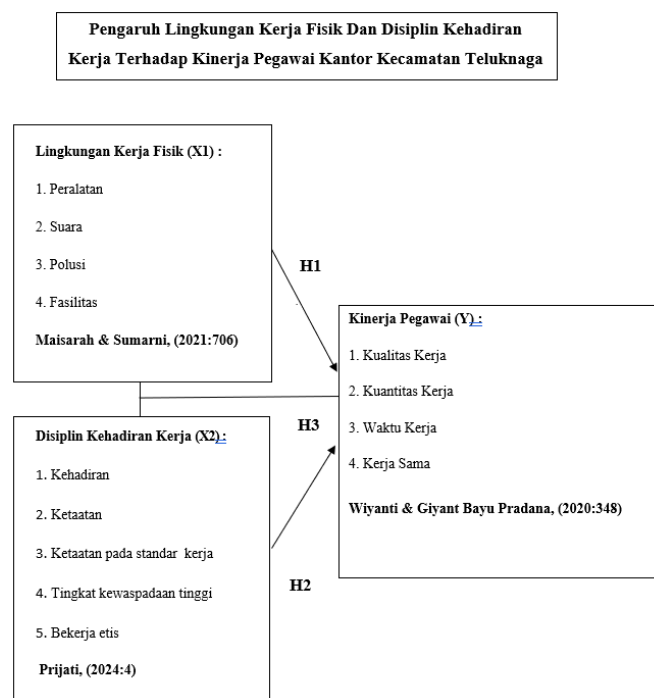
Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang di anggap paling efesien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja Sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Kerangka Berfikir

Menurut Widayat dan Amirullah dalam Syahputri Zahra Addini, (2023) kerangka berpikir atau juga disebut sebagai kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berbubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir juga menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Alur berpikir yang didasarkan pada teori-teori terdahulu dan juga pengalaman-pengalaman empiris, merupakan dasar untuk menyusun kerangka berpikir yang berguna untuk membangun suatu hipotesis. Dengan demikian, kerangka berpikir merupakan dasar penyusunan hipotesis. Penelitian ini mempunyai dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen pertama (X1), Disiplin kehadiran kerja sebagai variabel independen kedua (X2). Variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Adapun kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 23 orang atau 43,40%, sedangkan responden perempuan berjumlah 30 orang atau 56,60%. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Berdasarkan usia, sebanyak 9 responden atau 16,98% berusia kurang dari 20 tahun, 42 responden atau 79,25% berada pada rentang usia 20-30 tahun, serta 2 responden atau 3,77% berada pada rentang usia 41-50 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden berada pada kelompok usia 20-30 tahun. Sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK mendominasi penelitian ini dengan jumlah 32 orang atau 60,38%, diikuti oleh responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 19 orang atau 35,85%, serta Diploma sebanyak 1 orang atau 1,89%.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04014136
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.100
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.163

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS versi 27 (2026)

Hasil pada Tabel 4. menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,163 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal.

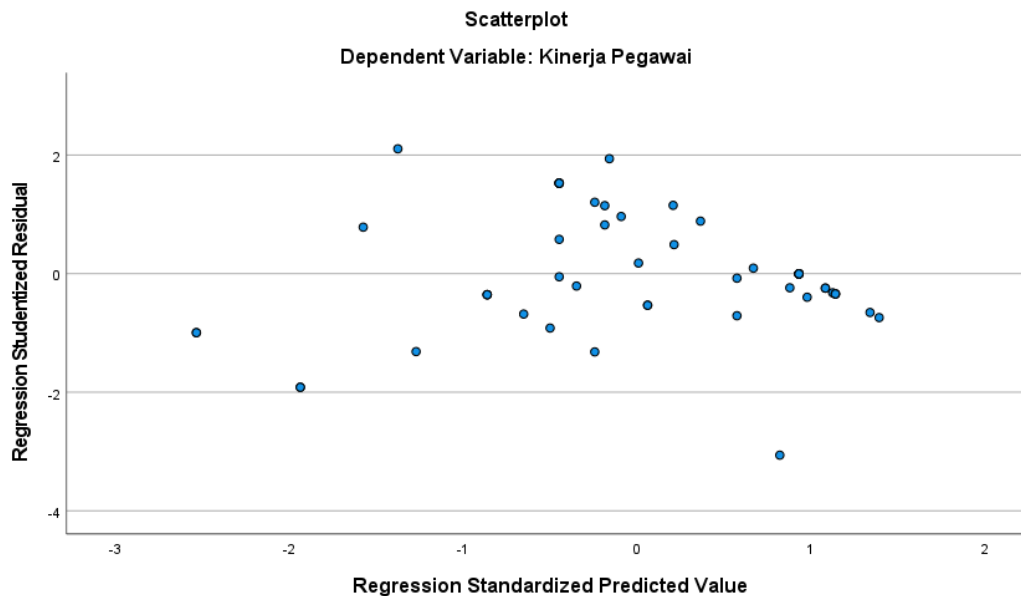
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.832	3.837		.738	.464		
	Lingkungan Kerja Fisik	.260	.126	.237	2.064	.044	.433	2.309
	Disiplin Kehadiran Kerja	.755	.133	.652	5.666	.000	.433	2.309
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Output SPSS versi 27 (2026)

Hasil yang disajikan pada Tabel 5. nilai variance inflation factor (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kehadiran Kerja (X2) tercatat sebesar 2,309 berada dibawah batas toleransi maksimal 10. Sementara itu, nilai tolerance yang diperoleh sebesar 0,433 melebihi batas minimum 0,1. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolineritas dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS versi 27 (2026)

Hasil pada Tabel 6. menunjukkan bahwa scatter plot menyebar baik diatas maupun dibawah sumbu 0, Oleh karena itu, model regresi ini dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.714	.702	3.20727	1.669
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KEHADIRAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Output SPSS versi 27 (2026)

Untuk nilai dU dan dL diperoleh dari tabel 6. Durbin Watson. Oleh karena itu, penelitian menggunakan jumlah sampel 53 ($n=53$) dan jumlah variabel bebas sebanyak 2 ($k=2$), maka nilai dL tabel adalah sebesar 1,4797 dan dU tabel sebesar 1,6359 dan berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai DW (Durbin-Watson) sebesar 1,669 . Hal ini berarti nilai $dU < d < 4 \cdot dU$ ($1,636 < 1,669 < 2,364$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi.

Uji Analisis Regresi

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.981	3.274		2.132	.038
	Lingkungan Kerja Fisik	.541	.047	.776	11.496	.000
	Disiplin Kehadiran Kerja	.340	.073	.315	4.660	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Output SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 7. persamaan regresi $Y = 6,981 + 0,541X_1 + 0,340X_2$ menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kehadiran Kerja, maka kinerja karyawan berada pada nilai 6,981. Setiap peningkatan satu unit Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,541 poin, sedangkan setiap peningkatan satu unit Disiplin Kehadiran Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,340 poin, dengan asumsi variabel lainnya bersifat konstan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengaruh variabel bebas secara parsial dievaluasi dengan uji statistik (uji t). Dengan kata lain, uji t menunjukkan peran salah satu variabel bebas terhadap variasi variabel terikat. Dengan menggunakan rumus berikut, tabel t dapat dihitung:

$$t (a/2 : n-k-1) = t (0,05/2 : 53-2-1) = 0,025 : 50 = 2,008.$$

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.713	2.139		9.218	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.576	.055	.825	10.443	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Output SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji yang tercantum pada Tabel 8. nilai t hitung sebesar 10,443 lebih tinggi secara statistik dari t tabel sebesar 2,008. Nilai signifikansi 0,000 berada di bawah batas kritis 0,050. Oleh karena itu, hasil pengujian menolak H₀ dan menerima H₁, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Disiplin Kehadiran Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.257	5.654		3.936	.000
	Disiplin Kehadiran Kerja	.473	.136	.437	3.467	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Output SPSS versi 27 (2026)

Hasil pengujian yang terlihat pada Tabel 9. menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3,467 lebih besar dari t tabel sebesar 2,008. Tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0,050. Nilai signifikansi yang didapat adalah 0,001. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₂ diterima, menunjukkan bahwa Disiplin Kehadiran Kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F menentukan apakah variabel terikat dan semua variabel bebas dalam model regresi memiliki dampak signifikan secara bersamaan. Untuk melakukan ini, F-hitung dan F-tabel dibandingkan.

Dalam penelitian ini, $F(k : n - k - 1) = F(2 : 53 - 2 - 1) = F(2 : 50) = 3,18$.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.302	2	367.651	87.544	.000 ^b
	Residual	209.981	50	4.200		
	Total	945.283	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kehadiran Kerja, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber : Output SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 10. nilai F hitung sebesar 87,544 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,18. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,050) memperkuat temuan ini. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kehadiran Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut hasil pengujian, variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X₁) memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 10,443 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,008, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,050, yaitu 0,000

Temuan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmita & Rizali, p. (2024, p. 698) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai di Badan pendapatan daerah kabupaten tabalong”, yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian, Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Pengaruh Disiplin Kehadiran Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kehadiran Kerja (X2) sebagai variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t, dimana t-hitung sebesar 3,936 melebihi t-tabel sebesar 2,008. Serta nilai signifikansi 0,001 yang berada dibawah batas signifikansi 0,050

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan dari Faradisa Najma El & Wahyuningtyas Ratri, p. (2025, p. 4589) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal”, bahwa menunjukkan Disiplin Kehadiran Kerja memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai serta rasa tanggung jawab yang tinggi semakin baik pula pencapaian kinerja yang dapat diraih.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin Kehadiran Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kehadiran Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Pegawai (Y), pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 87,544 yang melebihi nilai F tabel sebesar 3,18, serta nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

Temuan ini diperkuat dengan hasil Teguh et al., p. (2025, p. 9) dalam studi berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan cv sari rasa nusantara Cabang Pasar Minggu Jakarta Selatan." yang juga menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kehadiran Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Berdasarkan data yang telah dianalisis melalui regresi linier berganda, diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik(X1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui pengujian

- regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 19,713 + 0,576 X_1$. Nilai konstanta sebesar 19,713 mengindikasikan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Fisik, maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 19,713. Koefisien regresi sebesar 0,576 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,576 poin. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($10,443 > 2,008$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menegaskan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kehadiran Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Temuan ini diperoleh melalui analisis regresi linier sederhana, yang menghasilkan persamaan $Y = 22,257 + 0,473 X_2$. Nilai konstanta sebesar 22,257 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari Disiplin Kehadiran Kerja, maka nilai kinerja pegawai tetap berada pada angka 22,257. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,473 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kehadiran Kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja Pegawai sebesar 0,473 poin. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,467 > 2,008$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kehadiran Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
 3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kehadiran Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 6,981 + 0,541 X_1 + 0,340 X_2$. Nilai konstanta sebesar 6,981 menunjukkan bahwa jika variabel X_1 dan X_2 tidak memberikan kontribusi (bernilai nol), maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai dasar sebesar 6,981. Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,541 dan untuk Disiplin Kehadiran Kerja sebesar 0,340 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel independen akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,541 dan 0,340 poin secara berurutan. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 87,544 yang lebih besar dari F-tabel (3,18), serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang menandakan adanya pengaruh signifikan secara simultan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,778 menunjukkan bahwa sebesar 77,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kehadiran Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, penulis merumuskan beberapa saran yang dapat dijadikan acuan dalam perbaikan dan pengembangan ke depan, sebagai berikut :

1. Dari hasil responden pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, pernyataan dengan skala rerata terendah adalah “Tidak ada gangguan kerja akibat kerusakan peralatan kantor” yang memiliki rerata skor 2,70 (KS). Hal ini menunjukkan bahwa sejumlah karyawan masih sering menghadapi kendala teknis akibat peralatan yang rusak atau kurang terawat, sehingga mengganggu kelancaran pekerjaan. Maka dari itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem pemeliharaan preventif (maintenance) secara rutin, menyiapkan unit cadangan (backup) untuk peralatan penting, serta melakukan penggantian alat yang sudah tidak layak pakai agar produktivitas kerja tidak terganggu. Selain itu, nilai rerata rendah juga terlihat pada

- aspek suara, yaitu “Suara dari luar ruangan tidak mengganggu konsentrasi saya” dan “Suara dari peralatan kantor tidak mengganggu kenyamanan kerja saya”, masing-masing dengan rerata 2,75 (KS). Hal ini mengindikasikan adanya gangguan konsentrasi akibat kebisingan. Perusahaan disarankan untuk menambahkan peredam suara, menata ulang tata letak ruang kerja agar lebih tenang, atau mempertimbangkan penggunaan ruang kerja khusus (silent room) untuk pekerjaan yang membutuhkan fokus tinggi. Sementara itu, aspek dengan nilai tertinggi adalah “Sirkulasi udara di ruang kerja berjalan dengan baik” dengan rerata 3,15 (KS). Walaupun relatif lebih baik dibandingkan aspek lainnya, hal ini tetap menunjukkan perlunya peningkatan, misalnya dengan perawatan AC secara berkala, penambahan ventilasi alami, atau penggunaan air purifier agar kualitas udara lebih sehat dan mendukung produktivitas. dari sisi fasilitas, pernyataan “Fasilitas penunjang seperti toilet, mushola, dan ruang istirahat tersedia dengan baik” memperoleh skor 3,04 (TS), menunjukkan bahwa fasilitas tersebut cukup memadai, namun perusahaan tetap perlu melakukan pemeliharaan berkala dan menyesuaikan kapasitas dengan jumlah karyawan agar tetap layak digunakan.
2. Dari hasil responden pada variabel Disiplin Kehadiran Kerja, pernyataan dengan skor rata-rata terendah sebesar 3,06 terdapat pada indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi, yaitu pada butir pernyataan “Saya mampu menangani tekanan kerja dengan baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam menghadapi beban dan tekanan kerja, sehingga dapat berdampak pada kedisiplinan serta kualitas hasil kerja. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan pendampingan berupa pelatihan stress management, program konseling, atau sesi motivasi yang membantu karyawan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Selain itu, pengaturan beban kerja yang lebih proporsional serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif juga diperlukan agar karyawan tetap disiplin dan produktif meski berada dalam situasi penuh tekanan.
 3. Dari hasil responden pada variabel Kinerja Pegawai, pernyataan dengan rerata skor terendah yaitu 3,15 terdapat pada indikator Kerja Sama, yang disinggung oleh butir pernyataan “Saya aktif dalam rapat atau diskusi tim”. Hal ini mengindikasikan bahwa partisipasi karyawan dalam forum diskusi atau rapat tim masih belum optimal, sehingga dapat memengaruhi efektivitas komunikasi dan kolaborasi kerja. Untuk itu, perusahaan perlu mendorong keterlibatan karyawan dengan menciptakan suasana rapat yang lebih interaktif, memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk menyampaikan pendapat, serta melatih kemampuan komunikasi interpersonal. Selain itu, penerapan metode rapat yang lebih partisipatif seperti brainstorming terbuka atau team building activity dapat membantu meningkatkan rasa percaya diri, keterlibatan, serta kerja sama antar karyawan dalam mencapai tujuan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adi Setya Raharjo, D. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (E. Zusrony, Ed.; 1st ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Dewi, W. R., & Basrowi, H. (2024). *DISIPLIN KERJA DAN KINERJA UNGGUL Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung* (F. Anasrul, Ed.; 1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA
- Ischak, I. W., Badjuka, Y., & Zulfiayu. (2019). *Modul Riset Keperawatan* (1st ed.). Poltekkes Kemenkes Gorontalo.

Ishak, P. R. (2024). *DASAR-DASAR MANAJEMEN* (A. Arya Hayuwaskita, J. Gavrilla C. Haryanto, & N. Cholifatun Nisa, Eds.; 1st ed.). CV.EUREKA MEDIA AKSARA.

Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Rizky, Ed.; 1st ed.). CV. AA. RIZKY.

Lamaya Fauziah, L. R. G. B. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.

Nurdin ali muhammad, Erislan, & Ramli Soehatman. (2023). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)* (R. Sahabuddin, Ed.; 1st ed.). Mitra Ilmu. www.mitrailmumakassar.com

Rohman, A., & Ap, M. (2020). *DASAR-DASAR MANAJEMEN* (1st ed.). CV. Cita Intrans Selaras.

Rumawas, W. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). Unsar Press.

Siagian, S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. Moy Mita, Ed.; 1st ed.). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Jurnal:

Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN DI PT. JASARAHARJA PUTRA CABANG BENGKULU. In *Jurnal Professional FIS UNIVED* (Vol. 6, Issue 1).

Anas aswar, P. D. E. H. W. (2023). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Penambahan Utang Tahunan Negara Indonesia. *Jurnal UJMC*, 10(1), 36-46.

Ansori, Y. Z., Publikasi, M., Bidang, P., Dasar, P., Dan, I., & Multikultural, P. (2019). Islam Dan Pendidikan Multikultural. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 5(2), 110.

Arief Nur Hakim, Halawa, D. N., Putra Perdhana, D., Intan Novita, N., & Telaumbanua, O. (2022). Peran Struktur Organisasi Terhadap Produktivitas Perusahaan pada CV. Kreasi Mandiri. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 2, 69-72.

Arifuddin Arifuddin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1-20. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.89>

Arum sari, peni, & Ratmono. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2).

Chresstela, Y., Norianggono, P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-10.

- Dewi, R., & Pardede, M. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINA BUANA SEMESTA. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1). www.jurnal.stiebi.ac.id
- Dhewy Chandra Risdiana. (2022). PELATIHAN ANALISIS DATA KUANTITATIF UNTUK PENULISAN KARYA ILMIAH MAHASISWA. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3). <http://bajangjournal.com/index.php/J-ABDI>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Faradisa Najma El, & Wahyuningtyas Ratri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 4(7), 4579-4593.
- Firandhi, V. Y. O., Budhiarti, Y., & Normala. (2023). Analisis Peran Guru Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Membaca Permulaan Siswa Kelas III Di SDN 08 Bungkal. *ALACRITY: Journal Of Education*, 3(2), 1-9. <http://lppipublishing.com/index.php/alacrity>
- Ginting Christina Mitha. (2019). PENGARUH PENDANAAN DARI LUAR PERUSAHAAN DAN MODAL SENDIRI TERHADAP TINGKAT PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN PROPERTY AND REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA Mitha Christina Ginting dan Ivo Maelina Silitonga Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 155-204. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Handayani Krisnawuri. (2024). IMPLEMENTASI MANAJEMEN MODERN PADA ORGANISASI. In *Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 3, Issue 2). <http://bajangjournal.com/index.php/JEMBA>
- Hendra, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *JURNAL PUNDI*, 5(3), 325. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i3.366>
- Hidayat Rian, & Sardin, A. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *JSTAF (Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah)*, 2, 398-401. <https://doi.org/10.62515/staf>
- Kartika, & Prijati. (2024). PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT SUMBER RUBBERINDO JAYA SURABAYA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(10), 1-18.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAKTI PUTRA MERATUS. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Publik*, 4(2), 702-712.
- Mita, & Lestari, D. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMK PGRI MAJA KABUPATEN LEBAK-BANTEN. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 981-993.

- Nahdiyati, & Suryani Lilis. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TABALONG. *JAPB (JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN ADMINITRASI BISNIS)*, 6(2).
- Nasution Masnidar Leni. (2020). STATISTIK DESKRIPTIF. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49-55.
- Nurdewi. (2022). IMPLEMENTASI PERSONAL BRANDING SMART ASN PERWUJUDAN BANGGA MELAYANI DI PROVINSI MALUKU UTARA. In *Jurnal Riset Ilmiah* (Vol. 1, Issue 2).
- Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiangin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 203-212.
- Pardi, N., Ulan, P., Pardi, S., & Weni, D. E. (2025). KONSEP DASAR MANAJEMEN. *JURNAL PENDIDIKAN KREATIVITAS PEMBELAJARAN*, 07(1), 146.
<https://journalversa.com/s/index.php/jpkp>
- Pertiwi, S. A., & Mulyanti, D. (2023). Theoretical Review Study: Peran Dan Fungsi Manajemen Dalam Mengelola Bisnis Online Shop. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 48-52.
- Rahmita, & Rizali, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN TABALONG. *Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 7(1), 689-700.
- Refiantoro fenda Riko, Catur Nugroho Rizki, & Yaning Hapsari Tri. (2022). Analisis Regresi Sederhana Pada Data Nilai UAS Menggunakan Microsoft Excel Dan IBM SPSS Analisis Regresi Sederhana Pada Nilai UAS Menggunakan Microsoft Excel Dan IBM SPSS. *Jurnal ARTI : Aplikasi Rancangan Teknik Industri*, 12(2), 107-116.
- Rokhmad, S., & Wahyuningsih, S. (2020). VALIDITAS DAN RELIABILITAS TERHADAP INSTRUMEN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 10(5), 51-58.
- Sandra Dwi Septia, & Susanti Fahmi. (2024). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Apartemen Aspena Residence Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 962-971.
<https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Setyaji Catur, R. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan n PT. Jaykay Files Indonesia Semarang. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299-308. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2411>
- Silas Berliando, Lumintang Guminta, & Adolfina. (2019). THE INFLUENCE OF MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT AND FINANCIAL COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MARGA DWITAGUNA MANADO. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630-4638.
- Suroso, I. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT EXPORT FINAL PRODUCT PADA PT. ANEKA BUMI PRATAMA PALEMBANG. *JURNAL EKOBIS*, 2(1), 1-20.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

- Suwindia, G., & Nyoman Kurnia Wati, N. (2021). *KINERJA PEGAWAI (Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama)* (A. Agung Gunung Gede, Ed.; 1st ed.). Mpu Kuturan Press.
- Syahputri Zahra Addini, F. D. F. S. R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
<https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah>/<https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Teguh, A., Nur, M., & Prasada, D. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SARI RASA NUSANTARA CABANG PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN. *Jurnal ELASTISITAS*, 2(1).
- Viola, Margery errie, & Seri. (2023). Pengaruh harga, promosi, dan word of mouth terhadap minat pembelian konsumen mobil honda PT. Istana Deli Kejayaan (IDK2) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 1(2), 135-145.
- Wijaya, M. H., & Supriadi, H. (2024). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SOLUSINDO BINTANG PRATAMA JAKARTA SELATAN. In *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation* (Vol. 2, Issue 3).
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Wiyanti, & Giyant Bayu Pradana, A. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KAJIAN TEORITIS PENGELOLAAN PEGAWAI SEKTOR SWASTA & APARATUR SIPIL NEGARA* (Tim MNC Publishing, Ed.; 1st ed.). Media Nusa Creative.