

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN MAJENE**

*The influence of the work environment and work discipline on
employee work enthusiasm at the Majene Regency
Transportation Office*



**HIJRAHWATI
C01 21 064**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN MAJENE**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

PROGRAM STUDI

MANAJEMEN

HIJRAHWATI

C01 21 064

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN MAJENE



HIJRAHWATI
C01 21 064

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Pada Tanggal 31 Oktober 2025

Oleh :

Pembimbing I

Dr. Hj. Nursyam Anwar, S.E., M.Si
NIDN : 0921077302

Pembimbing II

Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M
NIDN : 9900001104

Menyetujui,
Koordinator Program Studi Manajemen

Erwin, S.E., M.M

NIP : 19890903 201903 1 013


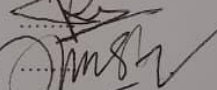
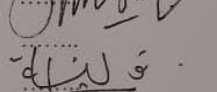
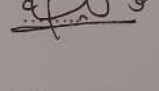
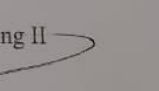
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**HIJRAHWATI
C01 21 064**

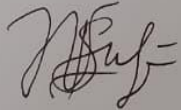
Telah diuji dan diterima Panitia ujian
Pada tanggal 31 Oktober 2025 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Hj. Nursyam Anwar, S.E., M.Si	Ketua	1) 
2. Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M	Sekretaris	2) 
3. Dr. Hamsyah, S.E., M.Si	Penguji I	3) 
4. Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB	Penguji II	4) 
5. Wahdaniah, S.E., M.M	Penguji III	5) 

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Hj. Nursyam Anwar, S.E., M.Si
NIDN : 0921077302

Pembimbing II



Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M
NIDN : 9900001104

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB
NIP : 19670325 199403 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hijrahwati
NIM : C01 21 064
Jurusan / Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MAJENE

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan dan diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 01 November 2025

Yang Menyatakan,



Hijrahwati

ABSTRAK

HIJRAHWATI; Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene; (Dibimbing oleh Hj. Nursyam Anwar dan Muhammad Ramli Supu)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor DINas Perhubungan Kabupaten Majene. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 55 pegawai sebagai sampel penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene dengan jumlah yang sama yaitu 55 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai, serta Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja, maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

HIJRAHWATI; *The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Morale at the Majene Regency Transportation Agency; (Supervised by Hj. Nursyam Anwar and Muhammad Ramli Supu)*

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee morale at the Majene Regency Transportation Agency. This is a quantitative study, with data collection methods using questionnaires distributed to 55 employees as the sample. The population of this study was all 55 employees at the Majene Regency Transportation Agency, therefore, the sampling technique used saturated sampling. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS 23. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee morale, and that the work environment and work discipline jointly have a positive and significant effect on employee morale at the Majene Regency Transportation Agency. Therefore, it can be concluded that the better the work environment and the higher the work discipline, the higher the employee morale.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Morale

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan penerapan disiplin kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan teratur mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab serta kepatuhan terhadap aturan organisasi yang berdampak pada semangat kerja individu dalam melaksanakan tugas. Semangat kerja pegawai memiliki peranan besar dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karena pegawai yang bersemangat cenderung bekerja dalam antusias dan memberikan kontribusi maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat kedisiplinan yang tinggi menjadi dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengelolaan transportasi dan infrastruktur perhubungan di kabupaten majene, provinsi Sulawesi barat, memegang peranan strategis dalam memperlancar mobilitas masyarakat sekaligus mendorong pembangunan wilayah secara menyeluruh. Tuntutan terhadap kinerja yang optimal menjadikan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai hal yang sangat krusial. Kualitas SDM menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi. SDM yang kompeten dan profesional mampu menjalankan peran dengan baik, serta mendorong tercapainya

visi dan misi lembaga. Kinerja yang maksimal hanya dapat dicapai melalui dukungan tenaga kerja yang memiliki kemampuan, etika, dan dedikasi tinggi untuk melayani kepentingan masyarakat secara menyeluruh.

Semangat kerja menggambarkan kondisi di lingkungan kerja yang menunjukkan tingkat motivasi dan antusiasme individu dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan hasil kerja. Energi mental dan emosional yang positif menjadi cerminan dari semangat kerja, yang berpengaruh besar terhadap peningkatan performa pegawai. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi umumnya mampu menghasilkan kinerja yang optimal serta memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target organisasi. Tingginya semangat kerja juga mencerminkan adanya komitmen dan rasa tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta kedisiplinan yang diterapkan dalam organisasi. Untuk mencapai efektivitas kerja, pegawai perlu memiliki semangat yang tinggi, yang umumnya tumbuh ketika mereka merasa nyaman dengan situasi di tempat kerja. Keharmonisan hubungan antarpegawai menjadi salah satu unsur penting dalam membangun semangat kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menjadi sumber motivasi yang mendorong pegawai lebih bersemangat dalam

menyelesaikan tugas. Kondisi kerja yang kurang nyaman dapat berdampak negatif terhadap semangat dan menurunkan produktivitas kerja.

Dorongan internal yang menuntun pegawai untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan, antusiasme, dan rasa tanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi. Dorongan ini tercermin melalui ketekunan dalam bekerja, konsistensi dalam memenuhi target, serta kemauan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Peran semangat kerja sangat penting dalam menjaga kelancaran proses kerja, meningkatkan produktivitas, dan memastikan kualitas hasil yang dihasilkan pegawai. Tingkat semangat kerja bersifat dinamis, dapat mengalami peningkatan atau penurunan sesuai dengan kondisi yang memengaruhinya. Salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja, yang memiliki peran besar dalam membentuk dan mempertahankan motivasi pegawai untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan memiliki peran penting dalam membentuk kedisiplinan serta meningkatkan semangat kerja pegawai. Suasana kerja yang positif mendorong pegawai untuk lebih termotivasi dan menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kondisi kerja yang kondusif juga menumbuhkan rasa aman dan nyaman, sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan yang sehat dan positif mampu menanamkan sikap disiplin serta mendorong peningkatan

produktivitas. Dalam suasana kerja yang mendukung, pegawai cenderung lebih fokus, bersemangat, dan menunjukkan performa yang lebih baik.

Lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam mendorong semangat kerja pegawai yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan instansi secara optimal. Terbentuknya lingkungan kerja yang ideal sangat dipengaruhi oleh perhatian terhadap berbagai komponennya, baik aspek fisik maupun non-fisik yang sesuai dengan harapan pegawai. Setiap instansi menetapkan standar tertentu yang wajib diikuti oleh seluruh pegawai dalam menjalankan tugas, baik dalam bentuk aturan formal maupun kebiasaan yang tidak tertulis, sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Disiplin kerja berperan sebagai pedoman bagi pegawai agar melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta menghindari pelanggaran. Ketaatan terhadap aturan ini membantu membangun budaya kerja yang tertib dan professional, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja dan tercapainya target organisasi.

Kondisi tempat kerja yang nyaman dan mendukung mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih antusias. Motivasi tersebut perlu diimbangi dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten agar tetap terjaga. Penerapan disiplin membantu pegawai untuk fokus pada tanggung jawab, mematuhi prosedur yang berlaku, serta menghargai waktu dan aturan organisasi. Keterpaduan antara lingkungan kerja yang kondusif dan kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan budaya kerja yang tertib sekaligus produktif. Hal ini menunjukkan bahwa selain

lingkungan kerja menjadi faktor yang memengaruhi semangat kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkannya.

Disiplin kerja merupakan kemampuan atau kecenderungan individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Proses pembinaan disiplin bertujuan membentuk perilaku serta sikap pegawai agar selalu menjalankan aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi. Disiplin kerja menjamin seluruh aktivitas dalam organisasi dapat berlangsung secara tertib dan efisien. Penerapan disiplin yang tepat menjadi faktor utama dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif. Pegawai diberi dorongan untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditentukan. Keberhasilan ini memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan serta pencapaian tujuan instansi.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja dan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Konsep ini dipahami sebagai kekuatan internal yang harus dimiliki setiap individu agar mampu beradaptasi dengan tuntutan dan dinamika kerja. Sikap disiplin mendorong pegawai untuk menaati serta melaksanakan kebijakan, peraturan, dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepatuhan terhadap aturan menciptakan suasana kerja yang tertib, efisien, dan kondusif bagi pencapaian target kerja secara optimal.

Hubungan antara disiplin kerja dan semangat kerja tercermin dari sikap tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menggambarkan komitmen serta motivasi yang kuat dalam bekerja sesuai aturan dan prosedur. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan semangat kerja. Penerapan kedisiplinan secara menyeluruh di lingkungan kerja menjadi upaya strategis untuk menjaga produktivitas dan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Permasalahan utama yang ditemukan yaitu terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kondisi lingkungan kerja masih belum memadai, salah satunya ditandai dengan fasilitas yang hampir tidak layak pakai, seperti komputer yang mengalami penurunan fungsi dan kinerja. Selain itu, disiplin kerja belum berjalan maksimal, terutama dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja, seperti keterlambatan hadir, pulang sebelum waktunya, atau meninggalkan kantor diluar waktu istirahat tanpa izin. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak pada rendahnya tingkat disiplin kerja, karena keterbatasan fasilitas berisiko menurunkan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan yang berlaku. Apabila permasalahan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak segera ditanangi, maka hal tersebut dapat berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dari hasil penelitian terdahulu, menurut penelitian yang

dilakukan oleh (Jufri dkk., 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mendonca, 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian (Putri, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berencana untuk melakukan penelitian dengan memengaruhi suatu lokasi penelitian yakni di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene yaitu dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di kantor dinas perhubungan kabupaten majene?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di kantor dinas perhubungan kabupaten majene?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di kantor dinas perhubungan kabupaten majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor dinas perhubungan kabupaten majene.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor dinas perhubungan kabupaten majene.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di kantor dinas perhubungan kabupaten majene.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan sumbangan secara teoritis dan empiris sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat yang bersifat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan manajemen sdm pada umumnya dan berbagai teori yang berkaitan dengan teori lingkungan kerja, disiplin kerja, semangat kerja dan juga dapat menjadi bahan kajian lanjutan bagi para peneliti lainnya.

1.4.2 Manfaat yang bersifat praktis

- a. Diharapkan peneliti ini dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan semangat kerja pada suatu organisasi.
- b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu menciptakan suasana yang menyenangkan sehingga pegawai merasa lebih betah dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula semangat kerjanya. Ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas membuat pegawai lebih fokus, terarah dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Kombinasi lingkungan kerja

yang kondusif dan disiplin kerja yang baik menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene.

5.2 Saran

Penelitian ini diharapkan dimasa mendatang dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan berupa saran :

1. Kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. Agar menciptakan lingkungan kerja yang aman, bersih, dan kondusif sehingga pegawai merasa betah dan bersemangat dalam bekerja. Penerapan disiplin kerja perlu diperkuat melalui aturan yang jelas dan konsisten agar pegawai lebih bertanggung jawab, tepat waktu, serta fokus dalam menyelesaikan tugas. Upaya tersebut akan mendorong peningkatan semangat kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah pengetahuan serta sebagai pertimbangan dalam penelitian serupa. Penambahan variabel lain yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ahmad Nur Rofi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Presatsi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol.3. No.1
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IMB SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IMB SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IMB SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara..
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian. *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 1–16. http://sharexchange.blogspot.com/2010/02/sosialisasi-masyarakat_8061.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Impliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Mendonca, Y. M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166–180. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i3.605>
- Muh. Justiaawal. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 106–125. <https://doi.org/10.59050/jian.v20i1.204>
- Nitisemito Alex. (2012). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Persolia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nabilla, F. I. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Call Center Pt Infomedia Nusantara Effect of Work Environment on Employee Performance*. 9(1), 43–49.
- Putri, I. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(02), 1–7. <https://doi.org/10.35447/jamanku.v2i02.366>
- Panggabean. (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua)*. Ghalia Indonesia.
- Rosidah. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada lantor dinas bina marga sulsel unismuh digilibadmin.
- Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.

- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Septayuda, I., & Apriyanti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat KerjaKaryawan Pada Kantor DPRD Kota Palembang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1424–1432. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Siswadi, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Tamrin, M. (2022). Analisis Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Makassar. *Movere Journal*, 4(2), 75–81. <https://doi.org/10.53654/mv.v4i2.284>
- Widarjono, A. (2018). *Analisis multivariat terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zidan, M. Z., Wulandari, W., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Panti Sosial Lanjut Usia Kota Bima Provinsi Ntb. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1), 26–31. <https://doi.org/10.24929/missy.v3i1.2050>