



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima

**Adithya Dwisaputra**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: [adithyaalafasii@gmail.com](mailto:adithyaalafasii@gmail.com)

**Jaenab**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: [jaenab84.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab84.stiebima@gmail.com)

**Abstract.** *Human resources are important in the organization. The importance of human resources in an organization demands that the organization gets quality and productive employees in the organization, Annisa.N.(2015) In addition, the organization or company must also provide a special section related to employees, this section is called resource management human (MSDM). Human resource management is what makes an organization able to carry out daily activities. Many employees in organizations have different personalities, values, needs, expectations, thoughts and behaviors. The differences that arise from each of these individuals require that each leader or manager be able to integrate, communicate, direct, and align any differences that exist so that they can become a source of strength in achieving organizational goals. Besides that, to support the performance of an employee requires motivation in working either from the work environment or from the level of morale possessed by human resources.*

**Keywords:** *human resources, organization, morale*

**Abstrak.** Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut agar organisasi mendapat pegawai yang memiliki kualitas dan produktif dalam organisasi tersebut, Annisa.N.(2015) Selain itu organisasi atau perusahaan juga harus menyediakan bagian khusus yang berhubungan dengan pegawai, bagian tersebut disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia inilah yang menjadikan suatu organisasi bisa menjalankan kegiatan sehari-hari. Banyak pegawai di organisasi memiliki kepribadian, nilai-nilai, kebutuhan, harapan, pemikiran serta perilaku berbeda-beda. Perbedaan yang timbul dari setiap masing-masing individu tersebut menuntut agar setiap pemimpin atau manajer dapat mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, dan menyelaraskan setiap perbedaan yang ada agar dapat menjadi suatu sumber kekuatan mencapai tujuan organisasi. Disamping itu untuk menunjang kinerja seorang pegawai membutuhkan motivasi dalam berkerja baik dari lingkungan kerja ataupun dari tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

**Kata Kunci:** sumber daya manusia, organisasi, semangat kerja

### PENDAHULUAN

Semangat kerja pegawai sangat di butuhkan karena keberhasilan suatu organisasi berhubungan dengan pegawai, sehingga pemimpin di tuntun agar mampu memberikan semangat kepada pegawainya. Semangat adalah hal yang membuat untuk berdedikasi terhadap pekerjaannya salah satu yang memberikan semangat adalah ikatan keluarga antar pegawai sehingga memberikan kenyamanan (purwato dalam Defika, 2019). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan penuh kegairahan untuk mewujudkan tujuan bersama (Laloan, 2019). Menurut Hasibuan (2018),

---

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 02, 2023; Accepted Agustus 29, 2023

\* Adithya Dwisaputra, [adithyaalafasii@gmail.com](mailto:adithyaalafasii@gmail.com)

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Sedangkan Purwanto (2015), mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah kondisi suatu kelompok yang membuat orang senang dan mengabdikan pada pekerjaannya, keluhan terhindari kerja menjadi stabil, efektif serta efisien. Faktor lain yang tak kalah penting dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kondisi lingkungan kerja nyaman.

Dalam menciptakan kenyamanan kerja kondisi lingkungan kantor perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan maupun pegawai sendiri dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan kerja, penerangan yang dapat masuk ke ruangan kerja dan suara yang dapat mengganggu pendengaran sehingga dapat mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Lingkungan kerja fisik adalah suatu yang berada di sekitar para pekerja seperti meliputi warna, cahaya, udara, serta suara yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dalam Devika (2019). Menurut George dalam Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa pegawai memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja. Sehingga lingkungan kerja dapat diketahui sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai bekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan hasil observasi terkait lingkungan kerja fisik lokasi kantor yang dekat dengan jalan raya menimbulkan kebisingan, selain itu tata penerangan cahaya yang kurang bagus karena pencahayaan yang kurang. Sedangkan semangat kerja, kurang harmonisnya hubungan sesama rekan kerja sehingga mengurangi semangat dalam bekerja, ada beberapa pegawai yang tidak menjalankan tugas sesuai arahan dari pimpinan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima**”.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Lokasi kantor yang dekat dengan jalan raya menimbulkan kebisingan.
2. Tata penerangan cahaya yang kurang bagus karena pencahayaan kurang bagus.
3. Kurang harmonisnya hubungan sesama rekan kerja sehingga mengurangi semangat dalam bekerja.
4. Ada beberapa pegawai yang tidak menjalankan tugas sesuai arahan dari pimpinan.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah Pengaruh Signifikan lingkungan kerja Fisik terhadap Semangat kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima?”

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah “untuk mengetahui Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan. Moekijat dalam Devika (2019) Lingkungan kerja fisik adalah suatu yang berada pada sekitar pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Sedangkan menurut komarudin dalam haryati (2015) lingkungan kerja fisik keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang memngelilingi atau memengaruhi individu.

Indikator Lingkungan Kerja fisik menurut Yoyo Sudaryo (2018) terdiri atas:

- a. Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor
- b. Pewarna mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia
- c. Pertukaran Udara manusia sebagai mahluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman
- d. Suara / Kebisingan dalam melaksanakan pekerjaan di kantor tentu bakal timbul suara-suara yang berasal dari luar.

## **2. Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. . Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tingginya rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut George dan Jones dalam Haryanti (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto. Danang (2012) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Dressler dalam Devika (2019) indikator semangat kerja antara lain:

1. Presensi, absensi menunjukkan ketidak hadiran pegawai dalam tugasnya
2. Disiplin Kerja, kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku pegawai yang sesuai dengan perarutan organisasi
3. Kerja sama, kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
4. Tanggung Jawab, pegawai memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas.

## **3. Hipotesis penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima

## **4. Hipotesis Statistik**

H<sub>0</sub> : 0, Diduga Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan Kerja fisik terhadap semangat kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima

H<sub>a</sub> : 0, Diduga Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan Kerja fisik terhadap semangat kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Lingkungan Kerja Fisik (X) dan semangat Kerja (Y).

### **2. Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian ini adalah kuesioner, dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh item variable akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

- Jawaban sangat setuju akan diberi skor 5
- Jawaban setuju diberi skor 4
- Jawaban netral diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

### **3. Populasi Dan Sampel**

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Camat Woha Kabupaten Bima. Jumlah pegawai sebanyak 75 orang dengan rincian ASN sebanyak 23 orang, Pegawai TPU 31 orang dan Pegawai Sukarela sebanyak 21 orang pegawai Sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 23 pegawai ASN dan Pegawai TPU 31 Pegawai sehingga Sampel dalam penelitian ini 54 Pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu Purposive Sampling.

### **4. Lokasi Penelitian**

Kantor Camat Woha, Jln. Muhammad Hatta Tente, Woha Kabupaten Bima

### **5. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

2. Angket/ kuisisioner

Angket/kuisisioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan

3. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data penelitian misalnya buku,jurnal,ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

### A. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang di gunakan yaitu :

#### 1. Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang yang digukan dalam suatu mengukur apa yang di ukur

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (X)(Y)}{\sqrt{N \sum x^2 N \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan:

r<sub>XY</sub> = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya Sampel

X = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel

X Y = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel Y

#### 2. Uji reliabilitas

Uji realibilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2017) reliabilitas adalah derajat konsistensi/ keajengan data dalam interval waktu tertentu.

Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini yang merujuk kepada pendapat (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2007:42) "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

### 3. Regresi linear sederhana

Bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh bebas terhadap variabel terikat.

### 4. Korelasi Sederhana

Bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

### 5. Koefisien determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

### 6. Uji t (parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji  $t$ -statistik.

Menurut Sugiyono (2013:250) uji  $t$  (parsial) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai uji  $t$

$r$  = Koefisien korelasi pearson

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan  $t$  *t a b e l* dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan  $dk = n - 2$ , kriteria sebagai berikut:

-  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

-  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas Dan Realibilitas

#### a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat koordinat r tabel N = 30 untuk taraf signifikan 5 % sehingga di peroleh r tabel sebesar 0,300. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas

Variabel dengan indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X)	X1.1	0,713	0,300	Valid
	X1.2	0,804	0,300	Valid
	X1.3	0,742	0,300	Valid
	X1.4	0,627	0,300	Valid
	X1.5	0,652	0,300	Valid
	X1.6	0,707	0,300	Valid
	X1.7	0,810	0,300	Valid
	X1.8	0,303	0,300	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y1.1	0,781	0,300	Valid
	Y.1.2	0,784	0,300	Valid
	Y1.3	0,684	0,300	Valid
	Y1.4	0,593	0,300	Valid
	Y1.5	0,716	0,300	Valid
	Y1.6	0,649	0,300	Valid
	Y1.7	0,740	0,300	Valid
	Y1.8	0,393	0,300	Valid

*Sumber :Data Primer Diolah, 2023*

Hasil pengujian validitas variabel Linkungan Kerja Fisik (X) dan Semangat Kerja (Y) pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300, sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel dalam penelitian ini “**valid**”.



## b. Uji Realibilitas

Dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas > 0,60 selengkapnya seperti tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,822	> 0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,828	> 0,60	Reliabel

*Sumber : Data Primer Diolah, 2023*

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X), dan Semangat Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

## 2. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi Linier sederhana di pilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini

**Tabel 3** Hasil Uji Regresi Linier sederhana

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,732	2,028		4,305	,000
1 Lingkungan Kerja Fisik	,785	,072	,834	10,880	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis regresi dapat di ketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 8,732 + 0,785X$$

Bedasarkan persamaan tersebut maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai kostanta sebesar 8,732 dapat di artikan apabila variable Lingkungan Kerja Fisik di anggap nol, maka Semangat kerja akan sebesar 8,732

- b. Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,785, artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,785 satuan, dengan asumsi asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,785 satuan

### 3. Koefisien Korelasi

**Tabel 4** Hasil Uji Koefisien Korelasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 <sup>a</sup>	,695	,689	3,276

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber Data Primer Diolah 2023

Dari tabel 4 diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,834. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel lingkungan kerja fisik terhadap Semangat kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

**Tabel 5** Tabel Tingkat Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Renda
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Nilai R sebesar 0,834 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan **Sangat Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel Lingkungan kerja fisik terhadap Semangat kerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kabupaten Bima memiliki tingkat hubungan **Sangat Kuat**.

#### 4. Koefisien Determinasi

**Tabel 6** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 <sup>a</sup>	,695	,689	3,276

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik  
Sumber : Data Diolah 2023

Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,695 atau 69,5 %. Artinya pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai Camat Woha Kabupaten Bima sebesar 69,5 % sedangkan sisanya 30,5 % di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

#### 5. Uji t

**Tabel 7** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,732	2,028		4,305	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,785	,072	,834	10,880	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
Sumber : Data Diolah 2023

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik di Peroleh Nilai t hitung sebesar 10,880 dengan nilai t tabel sebesar 1,674 ( $10,880 > 1,674$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) artinya ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Semangat Kerja pegawai Kantor Camat Woha Kabupaten Bima. Hasil penelitian Ini sejalan dengan penelitian (Defika, 2019) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja. Dan di perkuat dari hasil penelitian (Marianto, 2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin Bagus Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Semangat Kerja Pegawai itu sendiri.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Bedasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Woha Kabupaten Bima

### **Saran**

1. Camat Woha Kabupaten Bima hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan fisik kantor seperti pencahayaan harus bagus, memperbaiki kondisi penerangan buatan (lampu listrik) pada beberapa titik yang sudah mati dan menambahkan bahan-bahan peredam suara pada ruang kerja. Dengan adanya peningkatan lingkungan fisik seperti tersebut diatas diharapkan para pegawai akan mampu berkerja secara baik dan penuh semangat.
2. Secara umum semangat kerja pegawai masih perlu adanya peningkatan lagi agar menjadi lebih baik terutama pada peningkatan hubungan yang harmonis antar pegawai serta turut berperan dalam usaha menjaga keharmonisan adalah arahan dan motivasi dari pimpinan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa.N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara* . Vol 3. No 5.
- Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 2(1), 47-59.
- Devika, R.R., Sarianti. R.(2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal EcoGen*. Vol 2. No 3.
- Haryanti. ( 2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*. Vol 12. No 1.
- Mariato S, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Sumatera Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Podungge, R. (2020). LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DAMPAKNYA PADA SEMANGAT KERJA PEGAWAI. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 113-118.
- Putra, P. W. G. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Robbins, S. dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan*
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1).
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.