



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PERENCANAAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) KEMENTERIAN
KEHUTANAN JAKARTA PUSAT**

Ratna Safitri

Universitas Pamulang

Ahmad Syukri

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

ratnasftrii28@gmail.com, dosen01772@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at the Human Resources Development Center (PPSDM) of the Ministry of Forestry, Central Jakarta. This study uses a descriptive quantitative method with a population and sample of 56 people. Data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, data instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis, and hypothesis testing. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 74.6%, while the physical work environment has a positive and significant effect with a contribution of 67.2%. Simultaneously, work discipline and the physical work environment have a positive and significant effect on employee performance by 76.9%. The multiple linear regression equation obtained is $Y = 5.687 + 0.602 (X1) + 0.277 (X2)$. This means that employee performance even without the influence of work discipline and the physical work environment already has an influence of 5.687. Work discipline and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the calculated F value $> F$ table, which is $(38.352 > 3.172)$ with a significance value of 0.05 ($0.000 < 0.05$). Therefore, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a positive and significant influence between work discipline and the physical work environment on employee performance simultaneously at the Human Resources Development Center (PPSDM) of the Ministry of Forestry, Central Jakarta.*

Keywords: *Work Discipline; Physical Work Environment; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan populasi dan sampel sebanyak 56 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan

kontribusi 74,6%, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi 67,2%. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 76,9%. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 5,687 + 0,602 (X_1) + 0,277 (X_2)$. artinya kinerja pegawai meskipun tanpa adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sudah memiliki pengaruh sebesar 5.687. Secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $(38,352 > 3,172)$ dengan nilai signifikansi 0,05 ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan modernisasi yang semakin cepat, organisasi publik dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, profesional, dan berintegritas tinggi. SDM menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai berfungsi sebagai indikator sejauh mana organisasi mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai merupakan prioritas utama bagi instansi pemerintah untuk menjaga kualitas pelayanan publik yang optimal. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kinerja pegawai tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang paling berpengaruh adalah disiplin kerja, yaitu kepatuhan pegawai terhadap peraturan, tata tertib, dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin yang baik menciptakan suasana kerja yang tertib dan terarah, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi. Hasibuan (2017) menegaskan bahwa disiplin yang tinggi menjadi cerminan tanggung jawab dan integritas individu dalam bekerja. Selain itu, Yantika, Herlambang, dan Rozzaid (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman turut memperkuat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung memberikan efek psikologis positif bagi karyawan, seperti meningkatnya semangat kerja, konsentrasi, serta rasa betah di tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap terciptanya suasana kolaboratif, mengurangi tekanan kerja, serta memperbaiki hubungan antarpegawai yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dalam konteks instansi pemerintahan, faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik menjadi aspek strategis yang menentukan kualitas pelayanan publik. Pusat Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian

Kehutanan Jakarta Pusat merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi aparatur negara. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa sebagian pegawai belum memiliki tingkat kedisiplinan yang seragam dan kondisi lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya mendukung produktivitas. Kondisi ini dapat menghambat efektivitas pelaksanaan program kerja dan pencapaian target organisasi, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan.

Hasil pra-survei disiplin kerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan perilaku disiplin yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Misalnya, hanya 50% pegawai yang kembali tepat waktu setelah istirahat, dan sebagian belum konsisten dalam menjalankan tugas sesuai kewajiban. Selain itu, penerapan kode etik serta perhatian terhadap detail pekerjaan masih perlu diperkuat. Hal ini mengindikasikan perlunya pengawasan, pembinaan, dan penguatan nilai integritas agar disiplin kerja dapat berjalan secara menyeluruh di seluruh unit kerja.

Sementara itu, pra-survei lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa sebagian besar pegawai merasa lingkungan kerja belum optimal. Hanya 40% yang menilai pencahayaan sudah baik, dan 80% merasa kelembapan udara tidak ideal. Meskipun 70% merasa suhu nyaman, namun 30% lainnya masih terganggu oleh kondisi ruangan. Selain itu, aroma di tempat kerja dan ketersediaan fasilitas keselamatan juga menjadi perhatian. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan terhadap pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja untuk mendukung kinerja pegawai secara maksimal.

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai PPSDM tahun 2022–2024, terlihat adanya fluktuasi capaian kinerja, di mana tahun 2022 dan 2023 menunjukkan peningkatan, namun tahun 2024 terjadi penurunan yang signifikan. Kualitas kerja menurun dari 85% menjadi 74%, kuantitas kerja dari 86% menjadi 70%, ketepatan waktu dari 88% menjadi 71%, dan efisiensi biaya dari 89% menjadi 72%. Hal ini menandakan perlunya peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik agar kinerja pegawai kembali optimal. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PPSDM Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat, dengan harapan hasilnya dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam menacapai tujuan perusahaan atau organisasi”.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Yantika, Herlambang & Rozzaid, (2018:184), Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja yang baik dan berkualitas dapat mendorong tercapainya keberhasilan organisasi. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai

Menurut Esthi dan Marwah (2020:133), “Kinerja Pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal”. Secara internal, kinerja ditentukan oleh kemampuan individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas sesuai bidang kerjanya. Kemampuan tersebut menjadi dasar utama dalam menentukan sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian kuantitatif deskriptif, menurut Sugiyono (2022:8), merupakan pendekatan yang berakar pada pandangan filsafat positisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen yang telah dirancang khusus untuk penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Pendekatan ini dipilih karena data yang digunakan berupa data rasio, dan fokus utama penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel yang dikaji.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian populasinya adalah Pegawai, Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat yaitu 56 pegawai. sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 56 pegawai.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5. Reliabilitas diuji dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan metode pengujian hipotesis asosiatif untuk menganalisis hubungan antarvariabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian kualitas data mencakup uji validitas, untuk memastikan

butir kuesioner mengukur variabel yang tepat (dinyatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), dan uji reliabilitas, untuk menilai konsistensi alat ukur melalui nilai Cronbach's Alpha (reliabel jika $> 0,60$). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (data normal jika $\text{sig} > 0,05$), uji multikolinearitas (tidak terjadi jika $\text{VIF} < 10$), uji heteroskedastisitas (model baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas), dan uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson (tidak ada autokorelasi jika nilai DW antara 1,55–2,46). Analisis dilanjutkan dengan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, di mana interpretasi hubungan didasarkan pada nilai koefisien korelasi (0–1). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), serta dilengkapi dengan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual dalam suatu model regresi terdistribusi secara normal, sehingga memungkinkan generalisasi hasil sampel ke populasi.

Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

		Studentized Deleted Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0097506
	Std. Deviation	1.05053417
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.045
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pada medel regresi memenuhi asumsi normalitas yang dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.687	4.319		1.317	.194		
Disiplin kerja	.602	.142	.548	4.254	.000	.465	2.151
Lingkungan kerja Fisik	.277	.131	.271	2.107	.040	.465	2.151

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.687	4.319		1.317	.194		
Disiplin kerja	.602	.142	.548	4.254	.000	.465	2.151
Lingkungan Kerja Fisik	.277	.131	.271	2.107	.040	.465	2.151

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 5.687 + 0,602X_1 + 0,277X_2$, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai konstanta 5.687 menandakan bahwa tanpa pengaruh kedua variabel independen, kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar sebesar 5.687. Setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,602 poin, sedangkan setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,277 poin, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil Uji t

Tabel 4.4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (X2)
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8.175	4.284		1.908	.062
	Disiplin Kerja	.820	.100	.746	8.242	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel diatas, dipeoleh bahwa nilai *t hitung* sebesar 8.242 lebih besar dari pada *t tabel* sebesar 1,989. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a 2 diterima, yang berarti terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) ^a
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.978	4.422		3.161	.003
	Lingkungan Kerja Fisik	.686	.103	.672	6.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penguji yang disajikan pada tabel diatas, diperoleh nahwa nilai *t hitung* sebesar 6.672 lebih besar dari pada *t tabel* sebesar 1,989. Selain itu. Nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a 2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji F

Tabel 4.6
Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	994.996	2	497.498	38.352	.000 ^b
	Residual	687.504	53	12.972		
	Total	1682.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan data pada tabel, nilai F hitung > F tabel ($38,352 > 3,172$), yang selanjutnya didukung oleh nilai ρ value < sig 0,05 ($0,000 < 0,005$), yang mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_3 . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh persamaan $Y = 8.175 + 0,820X_1$, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PPSDM Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 menandakan hubungan yang sangat kuat, sedangkan koefisien determinasi 74,6% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, dengan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t ($8,242 > 1,989$) dan nilai *significance* ($0,000 < 0,05$) memperkuat kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan penelitian Astria K. (2018) yang menemukan hasil serupa.

Untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2), diperoleh persamaan $Y = 13.978 + 0,686X_2$, dengan koefisien korelasi 0,686 yang menunjukkan hubungan kuat antarvariabel. Nilai koefisien determinasi 67,2% menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil uji t ($6,672 > 1,989$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Liyas J. N. (2020) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil analisis simultan menunjukkan persamaan $Y = 5.687 + 0,602X_1 + 0,277X_2$, dengan nilai koefisien korelasi 0,769 yang menunjukkan hubungan kuat, serta

koefisien determinasi 76,9%, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Uji F ($38,352 > 3,172$) dan nilai *significance* ($0,000 < 0,05$) memperkuat bahwa kedua variabel memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Tarigan & Sudarso (2024) yang menemukan bahwa kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah, termasuk di PPSDM Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat.

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pengembangan sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan Hasil uji t yang diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,175 > 1,989$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pengembangan sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,672 > 1,989$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$.
3. Secara simultan, Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pengembangan sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($38,352 > 3,172$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,00$

SARAN

1. Berdasarkan temuan penelitian terkait Disiplin Kerja diketahui bahwa nomor pernyataan 5 dengan skor terkecil 4,01 dengan pernyataan mengenai Saya rutin memberikan salam kepada seluruh rekan kerja di lingkungan kementerian. Oleh karena itu, disarankan agar pegawai lebih meningkatkan interaksi dan komunikasi interpersonal di lingkungan kerja fisik, misalnya melalui kebiasaan menyapa rekan secara rutin, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung efektivitas kerja tim.
2. Berdasarkan temuan penelitian terkait Lingkungan Kerja Fisik, diketahui bahwa nomor pernyataan 1 dengan skor terkecil 4,08 dengan pernyataan Pencahayaan ditempat kerja sangat optimal sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang efektif. Oleh karena itu, disarankan agar pihak instansi melakukan peningkatan kualitas pencahayaan di area kerja, misalnya dengan menambah sumber cahaya atau memperbaiki posisi lampu, sehingga kenyamanan visual pegawai meningkat dan produktivitas kerja dapat lebih optimal.
3. Berdasarkan temuan penelitian terkait Kinerja Pegawai, diketahui bahwa nomor pernyataan 8 dengan skor terkecil 4,10 dengan pernyataan Memiliki kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu arahan langsung dari atasan. Oleh karena itu, disarankan agar instansi meningkatkan program pelatihan dan pembinaan yang mendorong inisiatif dan kemandirian pegawai, serta memberikan

kesempatan bagi pegawai untuk mengambil keputusan secara mandiri dalam Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat tugasnya, sehingga kinerja dapat lebih optimal dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, A. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: Karunia.
- Ahmad, A., Tewal, T., & Taroreh, T. (2019). Judul artikel atau buku terkait kinerja karyawan.
- Ahyari, A. (2015). Manajemen umum. Yogyakarta: BPFE.
- Arief, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45–53.
- Arikunto, S. (2017). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Dipayanti, N. K. A. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Esthi, E., & Marwah, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia modern. PT Pustaka Abadi.
- Gani, I., & Amina, S. (2018). Statistika untuk penelitian sosial dan bisnis (Edisi ke-1). Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanief, N. (2017). Statistika terapan untuk penelitian (Edisi ke-2). Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017a). Manajemen dasar: Pengertian dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017b). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, A. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Rajagrafindopersada.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2023). Manajemen lingkungan kerja dan kinerja karyawan. CV Mitra Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Masram, M., & Mu'ah, M. (2020). Manajemen dasar. Zifatama Publisher.
- Nitisemito, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Pranitasari, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (13th ed.). Pearson.
- Sari, N. D., & Malinda. (2018). Judul artikel atau buku terkait kinerja karyawan.
- Sari, N., Megawati, M., & Heriyanto, H. (2020). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja.

- Sarinah, S., & Mardalena, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Sinambela, L. H. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. H. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, S., Agus, A., & Nunung, N. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Supangat, A. (2018). Statistika terapan untuk penelitian (Edisi ke-1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yantika, Y., Herlambang, D., & Rozzaid, R. (2018). Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan.

Jurnal :

- Tarigan, R., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Keamanan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Barat. Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 3(1), 391-408.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/download/2180/1727>
- Rahmi, H. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(1), 77-90.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=ogQkunsA AAAJ&ccstart=20&pagesize=80&sortby=pubdate&citation_for_view=ogQkuns AAAJ:hqOjcs7Dif8C
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. Jurnal Renaissance, 6(01), 741-753
<https://www.neliti.com/publications/483002/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-r>
- Oktora, J., & Syamsuddin, R. A. (2021). The Influence of Work Environment and Motivation on the Performance Oriflame Indonesia's Members. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi, 22(4), 30-36.
<https://scholar.archive.org/work/ovvpwdl3brblpxkni6qv6lska/access/wayback/http://jos.unsoed.ac.id/index.php/jame/article/download/3289/2032>
- Wiwin, W., & Suherman, H. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STOCKFIT PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI, TANGERANG SELATAN. Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2(2), 3344-3358.
<https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2583>
- Sutedi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1614-1624.
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/download/793/562>
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 66-70.
<http://www.e-jurnal.stiepii.ac.id/index.php/ekonomibisnis/article/download/62/91>
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
<https://www.jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/download/29/25>
- Artanti, A. Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA FINANCE CABANG FATMAWATI JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 750-758.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&q=Pengaruh+Lingkungan+Kerja+Dan+Disiplin+Kerjaterhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt+Mega+Finance+Cabang+Fatmawati+Jakarta+Selatan&btnG=
- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Equilibrium*, 8(1), 97-108.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=YTLoSKA AAAAJ&sortby=pubdate&citation_for_view=YTLoSKAAAAJ:Tyk-4Ss8FVUC