

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan

I Made Sandi Rastana⁽¹⁾
I Gede Aryana Mahayasa⁽²⁾
Ni Wayan Wina Premayani⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia, Indonesia
Email: sandirastana99@gmail.com

Diterima: 16 April 2021	Direvisi: 18 April 2021	Disetujui: 19 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of physical work environment and work discipline on employee performance. This research was conducted at the Regional Finance Agency in Tabanan Regency. The number of respondents taken was 59 employees with the sampling method, namely saturated sampling. Collecting questionnaire data and tested with validity and reliability tests. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, determination, partial and simultaneous significance test with the t test and F test. Based on the results of the analysis, it was found that the physical work environment had a positive and partially significant effect on employee performance, work discipline had a positive and partially significant effect on employee performance, and the physical work environment and work discipline had a simultaneous effect on employee performance.

Keyword: physical work environment; work discipline; employee performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Jumlah responden yang diambil sebanyak 59 pegawai dengan metode penentuan sampel yaitu sampling jenuh. Pengumpulan data kuesioner dan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, determinasi, uji signifikansi parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik; disiplin kerja; kinerja pegawai.

Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan senantiasa berusaha untuk dapat menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan. Dalam kinerja merupakan prestasi kerja yakni membandingkan hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Husain (2018) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun

kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Menurut Torang (2013 : 74) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Nitisemito (2012), mengemukakan Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, sedangkan menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Budianto & Katini (2015), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Kristiadi *et al.*, (2019), Kustanto & Harsoyo (2019), serta Rumasukun *et al.*, (2019) yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja tentu memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan agar target realisasi kinerja bisa tercapai atau terpenuhi. Menurut Arifai (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat di butuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah di capai bila tidak ada disiplin kerja. dan Menurut Hasibuan (2014 : 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hubungan disiplin kerja dengan kinerja menurut Hasibuan (2012 : 193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Penelitian Mulyasari (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Suryono (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sejalan juga dengan penelitian oleh Sani (2018), menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Badan Keuangan Daerah atau yang sering disebut BAKEUDA Kabupaten Tabanan adalah sebuah badan yang membantu Kepala Daerah merumuskan kebijakannya khususnya dalam pengelolaan aset daerah menuju dan mewujudkan visi Tabanan SERASI (Sejahtera, Aman dan Berprestasi). Permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Permasalahan tersebut meliputi kurangnya kinerja dimana dalam mengerjakan tugas-tugas di bagian Pajak Daerah Lainnya (PDL), sebagian pegawai dalam menyelesaikan tugas selalu mengalami keterlambatan dalam menyelesaikannya atau melewati batas waktu yang di tentukan dan juga permasalahan yang terjadi tentang kinerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian kinerja pegawai yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari pegawai tersebut belum optimal sebagaimana mestinya yang diharapkan.

Fenomena yang berkaitan tentang lingkungan kerja fisik, berdasarkan pengamatan pada pelaksanaan praktek pengalaman lapangan (PKL), pada dasarnya lingkungan kerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin. tingkat absensi Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan pada tahun 2019 cenderung rendah dimana rata-rata persentase sebesar 3.69 %. Menurut Yasa (2017) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan kinerja kerja pegawai seperti kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dimana kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja. Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan (3) mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Havidzah (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian Ilham (2019), dan penelitian Kristiadi *et al.*, (2019), yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang ada sebelumnya, maka pada penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan.

Berdasarkan hasil penelitian Kustanto & Harsoyo (2019), Disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian Rumasukun *et al.*, (2019), dan penelitian Mulyasari (2018), yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang ada sebelumnya, maka pada penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan.

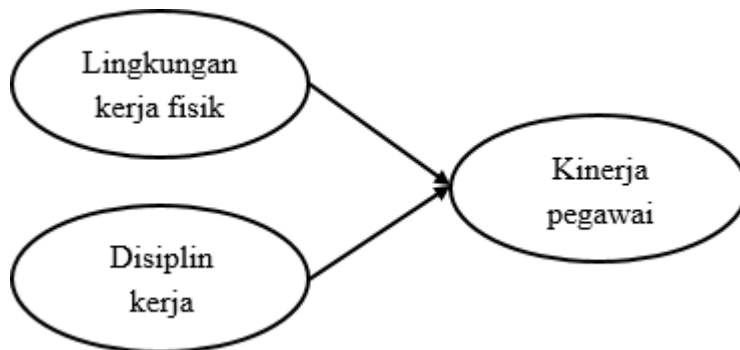
Berdasarkan hasil penelitian Suryono (2017), disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian Syahida & Suryani (2018), dan penelitian Kustanto & Harsoyo (2019) secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang ada sebelumnya, maka pada penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan dilakukannya penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala. Lokasi penelitian ini bertempat di Delod Peken, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali 82121 dengan pertimbangan adanya permasalahan terkait dengan variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja fisik/X1 dan disiplin kerja/X2, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan/Y. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan sebanyak 141 orang dan penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin sehingga ditetapkan sampel sebanyak 59 orang karyawan. Sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling* dan kriteria yang ditetapkan adalah seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten

Tabanan baik PNS maupun pegawai kontrak yang masih tercatat sebagai pegawai aktif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang diukur dengan Skala Likert lima pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian ini diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS, yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis yangtelah diajukan. Kernagka konsep penelitian ini dapat di lihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konspetual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 59 orang responden seperti pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja pegawai ini valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. Instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan kinerja pegawai

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	No. 1 - 5	0,931	Valid	0,953	Reliabel
		0,952			
		0,853			
		0,918			
		0,932			
Disiplin Kerja	No. 6 - 8	0,917	Valid	0,862	Reliabel
		0,850			
		0,897			
		0,882			
Kinerja Pegawai	No. 9 - 14	0,898	Valid	0,946	Reliabel
		0,855			
		0,879			
		0,893			
		0,915			

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan pada Tabel 2, dapat dinyatakan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 37 orang (62,7%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 22 orang (37,3%) dimana responden laki-laki lebih banyak. Berdasarkan usia maka jumlah responden yang terbanyak adalah berusia 41-50 tahun sebanyak 25 orang (42,37%), kemudian responden usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (33,89%) dan terendah pada usia 21 – 30 tahun sebanyak 3 orang (5,08%). Berdasarkan tingkat pendidikan dapat dinyatakan bahwa responden yang terbanyak adalah yang berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 50 orang (87,74%), kemudian pendidikan terakhir Diploma sebanyak 7 orang (11,89%) sedangkan yang terendah berpendidikan SMA sebanyak 2 orang (3,38%) dan pendidikan terakhir SD dan SMP 0%.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase
Kelamin	Laki – laki	37	62,7
	Perempuan	22	37,3
	Total	59	100
Usia	21-30 tahun	3	5,08
	31-40 tahun	20	33,89
	41-50 tahun	25	42,37
	Total	59	100
Tingkat Pendidikan	SD	-	0
	SMP	-	0
	SMA	2	3,38
	Diploma	7	11,89
	Sarjana	50	84,74
	Total	59	100

Sumber : data diolah (2021)

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,875 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga model memenuhi asumsi normalitas. Seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikoleniaritas. Masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig.(2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
Lingkungan kerja fisik	0,200	0,627	1,595	0,093
Disiplin kerja				0,882

Sumber : data diolah (2021)

Pada Tabel 4, nilai *R Square* sebesar 0.629. hal ini berarti 62,9% variasi variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan sisanya (100% - 62,9% = 37,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain seperti kepuasan kerja, pemberian insentif, loyalitas pegawai, dan komitmen organisasi yang diluar model penelitian.

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	0.629	0.615	2.824

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 2,366 + 0.548X_1 + 0,818X_2$. Nilai konstanta sebesar 2,366 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Pegawai akan sebesar konstan 2,366. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,548 artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,548 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,818 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,818 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.366	1.984			1.192	0.238
1 Lingkungan Kerja Fisik	0.548	0.118	0.477		4.637	0.000
Disiplin Kerja	0.818	0.207	0.406		3.945	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah (2021)

Lingkungan kerja fisik pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,548 (positif) dan nilai $t_{hitung} (4,637) > t_{tabel} (1,672)$ dan nilai signifikansi = $0.000 < \alpha = 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan diterima. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Havidzah (2016) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian dari Ilham (2019) juga menyebutkan dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial dimana semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan, maka tingkat Kinerja pegawai dalam bekerja pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan juga akan meningkat.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan koefisien regresi 0,818 (positif) dengan nilai $t_{hitung} (3,945) > t_{tabel} (1,672)$ dan nilai signifikansi = $0.000 < \alpha = 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan diterima. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel Disiplin Kerja (X2) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya dari Havidzah (2016) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian dari Kristiadi *et al.*, (2019) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Kustanto & Harsoyo (2019), Rumasukun *et al.*, (2019) dan Mulyasari (2018) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755.797	2	377.898	47.374	.000 ^b
	Residual	446.712	56	7.977		
	Total	1202.508	58			

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (47,374) > \text{nilai } F_{tabel} = 3,16$ dan nilai signifikansi = $0.000 < \alpha = 0,05$ maka hipotesis yang

menyatakan bahwa simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) teruji kebenarannya. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rumasukun *et al.*, (2019) yang menyebutkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan.

Saran yang diberikan adalah memanfaatkan dan menggunakan sarana dan prasarana kantor yang masih dalam kondisi baik seperti gedung yang masih bagus dan layak ditempati, alat kantor yang berfungsi dengan baik sehingga mampu menunjang kerja pegawai dan meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, menjaga tingkat disiplin kerja pegawai dan selalu menjaga tata tertib ketika masih jam kerja kantor salah satunya adalah dengan datang tepat waktu ke kantor, mengurangi tingkat absensi dan mengerjakan pekerjaan sesuai tata tertib demi kelancaran dan kenyamanan seluruh pegawai saat bekerja. meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh pimpinan, salah satunya dengan cara mengerjakan tugas yang lebih mendesak atau pekerjaan yang lebih dulu harus diselesaikan dan melanjutkan menyelesaikan tugas lainnya apabila tugas yang lebih penting sudah selesai. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian kepada objek dengan sampel yang lebih banyak sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dan penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja. Untuk penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan faktor lain selain lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, seperti gaya kepemimpinan, motivasi maupun pelatihan kerja

Daftar Pustaka

- Arifai, A. . (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23–34.
- Budianto, A.A..T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Havidzah, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Serta Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(3), 1–14.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 24–42.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Kristiadi, Asmu'i, & Arifin, M. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2), 24–38.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *RELEVANCE : Journal of Management and Business*, 2(1), 217–226. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523>
- Mulyasari, A. . (2018). Pengaruh Kompensasi, Disipin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar. *Jurnal Economix*, 6(1).
- Nitisemito, A. . (2012). *Manajemen: Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Rumasukun, M. R., Akbar, M. A., Noch, M. Y., & Labo, I. A. (2019). Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja aparatur sipil negara pada badan pengelola keuangan dan asset daerah provinsi papua. *Human Resource Management Journal (HRMJ)*, 1(1), 34–44. <http://jurnal.uniyap.ac.id/index.php/hrmju/article/view/546>
- Sani, A. . (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 1–14.
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Suryono, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PR. Gagak Hitam Bondowoso. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1(1).
- Syahida, N & Suryani, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 1–14.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen* (Cetakan Ke). Bandung: CV Alfabeta.
- Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 63–75.