

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES

*Gerry Giovanny Herlambang¹, M. Nasir², Agus Setiawati³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : giovannygerry@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung, untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung dan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan (field research). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability dan menggunakan teknik sampling jenuh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 73 pegawai. Uji persyaratan instrument menggunakan uji validitas, reliabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji linieritas dan uji multikolinieritas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 55,3%. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 49,5%. Dan secara bersama-sama Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 67,5%.

Kata kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the Effect of Discipline on Employee Performance at the Bandar Lampung City Transportation Office, to determine the Effect of the Physical Work Environment on employee Performance at the Bandar Lampung City Transportation Office and to determine the influence of Work Discipline and Physical Work Environment on employee performance at the Bandar Lampung City Transportation Office. The type of research used in this study is an associative type of research using quantitative methods. The data source used is primary data. The data collection method uses field research. The population in this study was 73 people. The sampling method in this study is non-probability and uses a saturated sampling technique. Respondents in this study were 73 employees. Test instrument requirements using validity, reliability tests. The data analysis requirements used in this study are linearity test and multicollinearity test. The data analysis method uses multiple linear regression analysis and uses hypotheses using the t test and f test. The Physical Work Environment has a positive effect on the performance of employees of the Bandar Lampung City Transportation Agency by 49.5%. And together, discipline and physical work environment have a positive effect on the performance of the Bandar Lampung City Transportation Office by 67.5%.

Keywords : Dicipline, Physical Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah yang ada hubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para pegawai yang bisa memberikan tenaga, kreatifitas pada instansi tersebut. Setiap instansi pemerintah sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh bagi keberhasilan instansi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan tujuan instansi, Sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan pegawai pada instansi dapat tercapai. Perlu pelatihan lebih mengenai sumber daya manusia dalam suatu instansi dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga suatu instansi pemerintah dapat mempertahankan para pegawai sebagai mitra utama dalam menunjang keberhasilan suatu instansi.

Kinerja pegawai telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika (2016:37).

Bagi Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung, peningkatan kinerja bagi pegawai memiliki arti yang sangat penting, terutama dalam upaya melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian peran penting sumber daya manusia disadari sepenuhnya dalam kerangka mencapai tujuan dan peningkatan kualitas pegawai. Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kualitas, kuantitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian yang terdokumentasi

Kedisiplinan yang tinggi sangat mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan berkerja. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar bisa tertib dan efisiensi. Disiplin juga dapat dilihat dari tingkat absensi, sejauh mana pegawai bertanggung jawab pada jam masuk kerja, dan pulang kerja sesuai dengan waktu dalam berkerja yang sudah di tetapkan instansi. Disiplin terhadap aturan perilaku dalam bekerja ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Disiplin melaksanakan

tugas yang diberikan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak mendunda pekerjaan yang diberikan setiap harinya.

Selain faktor disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan kerja fisik, Sadarmayanti (2017). Mengatakan bahwa Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena sumber daya manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dan disiplin kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangkan lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai berkerja.

Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas

Perhubungan Kota Bandar Lampung mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Perhubungan meliputi Bidang Lalu Lintas Jalan, Bidang Angkutan Jalan dan Perhubungan Laut, Bidang Sarana Prasarana dan Pembinaan Keselamatan serta Bidang Perpajakan dan tugas pembantuan. UPT Pengujian Kendaraan Bermotor mempunyai tugas melaksanakan pelayanan pemeriksaan teknis dan sertifikasi kelaikkan jalan kendaraan bermotor serta pengendalian lalu lintas angkutan orang dan barang. Di Jl. ZA. Pagar Alam No.30, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan dari hasil observasi terdapat beberapa faktor yang diindikasikan menjadi masalah yang ada di kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung mengenai kinerja pegawai yang belum optimal atau bisa dikatakan menurun, sesuai dengan indikator yang di pakai seperti kualitas dinyatakan baik dikarenakan ada keinginan untuk membantu kebutuhan masyarakat, kuantitas dinyatakan belum baik dikarenakan sering keterlambatan untuk pembuatan surat KIR. ketepatan waktu dinyatakan kurang baik dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak memenuhi aturan kedisiplinan waktu. kerjasama yang kurang baik juga menyebabkan tim kurang mampu berkerja dengan baik. Disiplin kerja mengenai aturan waktu masih terbilang kurang baik dikarenakan masih ada pegawai yang datang terlambat atau pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Disiplin terhadap aturan instansi juga baik tertulis atau tidak tertulis masih belum dikatakan baik karna dari tingkat absensi masih banyak pegawai

tidak masuk kerja tanpa keterangan atau melebihi aturan yang sudah ditetapkan instansi 1,5%. Disiplin terhadap aturan perilaku dalam berkerja dinyatakan sudah cukup baik ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan etika dan moral. Disiplin melaksanakan tugas yang diberikan belum cukup baik dikarenakan masih ada keterlambatan untuk mengerjakan surat izin layak kendaraan. Lingkungan kerja fisik dinyatakan kurang baik mengenai penerangan pegawai saat kerja malam. Keamana saat berkerja dinyatakan kurang baik dikarenakan seperti keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai. Dan kebersihan yang kurang baik juga sangat mengganggu dalam berkerja.

KAJIAN TEORI

Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Disiplin dalam pertumbuhan perusahaan dan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam perseorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, Sedarmayanti dalam Satedjo (2017).

Sadarmayanti (2017:55) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda beda. Sarwono (2005:86) dalam Yoyo Sudaryo (2018:48) lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Wilman yoga (2014:201) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja

7. Tata warna di tempat kerja

8. Dekorasi di tempat kerja

Kinerja sebagai perwujudan perilaku seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Prawirosono dalam Sinambela (2016:481), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sinambela (2016:480) mengemukakan kinerja sangat perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan.

Baca dikutip oleh Sinambela (2016:495), manfaat kinerja antara lain:

1. Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri, dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan dengan benar.
2. Mengurangi kesalahan paham yang menghabiskan waktu diantara para staf tentang siapa yang bertanggung jawab.
3. Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.

4. Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staf mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan atau efisiensi.

Dale Timple (1992:31) dikutip oleh Mangkunegara (2014:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Setiap perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi yang merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

METODE PENELITIAN

Menurut Supriyanto (2015) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Sumber Data:

Data Primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu cara memberikan angket (kuesioner) kepada responden yaitu kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku atau literature yang terkait dengan permasalahan penelitian.

2. Studi lapangan (*Field Research*)

Dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akanungkap dengan masing-masing alat antara lain :

1. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
2. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden.

Menurut Suharsimi Arikunto (2017:173) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10%, 15% dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam

penelitian populasi ini responden berjumlah 75 pegawai dan sampel yang digunakan 73 pegawai karena Pimpinan dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
2. Bila nilai sig > α (0,05) maka H_a diterima

Tabel Hasil Uji T Disiplin Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	t_{hitung}	Sig
Disiplin Kerja (X_1)	6.235	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	5.135	0,000

- H_0 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.
- H_a : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

Tabel diatas ,enjelaskan bahwa terlihat pada variabel Disiplin Kerja (X_1) bahwa nilai sig (0,000)>0,05 maka H_0 ditolak. Maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

- H_0 : Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.
- H_a : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

Tabel Menjelaskan bahwa terlihat pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bahwa nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Maka Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

H_0 : Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

H_a : Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

- Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel
Hasil Uji F

F_{hitung}	Sig
72,807	0,000

Tabel diatas menjelaskan bahwa nilai sig $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung, dibuktikan dengan semakin baik Disiplin maka semakin baik kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung adalah sebesar 55,3%.
2. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung, dibuktikan semakin baik Lingkungan Kerja Fisik tempat pegawai bekerja maka semakin baik kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung adalah sebesar 49,5%.
3. Secara simultan atau bersama-sama Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Adapun pengaruh kedua variabel tersebut terhadap variabel kinerja adalah, variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki kontribusi 67,5% dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Sedangkan 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat ditetapkan implikasi untuk penelitian ini, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, untuk indikator Disiplin yang memiliki nilai paling kecil yaitu mengenai Disiplin

- tanggung jawab, Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung perlunya meningkatkan kedisiplin kerja pada pegawai yang bermasalah dan memperhatikan kedisiplinan pegawai yang rajin untuk meningkatkan kinerja serta bertanggung jawab dalam berkerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu misalnya izin apabila tidak masuk kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, untuk indikator Lingkungan Kerja Fisik yang memiliki nilai yang paling kecil yaitu mengenai kebersihan, Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung perlunya menyediakan sarana yang baik dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja pegawai. Seperti tempat beristirahat yang nyaman dan tenang.dan juga memperhatikan penerangan di waktu tugas malam.
 3. Untuk indikator kinerja pegawai yang memiliki nilai yang paling kecil adalah ketepatan waktu dan kerja sama dimana perlunya pemimpin memberikan pengetahuan yang harus dimiliki para pegawainya dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dilakukan dapat lebih maksimal serta dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan ketepatan waktu yang diberikan dan berkerja sama dengan rekan kerja berlangsung dengan baik.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Anwar, Sanusi. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Jakarta : Salemba 4
- Afandi, Nanda Fauziah 2022. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di mts al - hidayah laras.
- Amstrong, Wibowo. 2017 Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Kinerja karyawan pt. sekar bumi tbk
- Astadi, Putri Intan Susanti Vol.11 No.1 Maret (2016) ISSN :1978-7057 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai brio pelayanan social dasar secretariat daerah provinsi jawa barat
- Bambang Siswanto. 2019. Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif.Surakarta : Muhammadiyah University
- Darmawan. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pt.Indomarco Adiprima.
- Fitri Noorainy JMM Online Vol. 1 No.2 (2017) ISSN-P 2579-812X Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada seketarit daerah kabupaten pangendaran
- Gita Tampenawas1,Maryam Mangantar2, Lucky O.H. Dotulong3 SSN 2303-1174 Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan hotel wisma nusantara tondano Sulawesi utara.
- Handoko, Sinanbela. 2016. Menegement Sumber Daya Manusia, Prof. Dr. Lijan Poltak Sinanbela 2017
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. Menegement Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bumi Kasara. Jakarta
- Mardianan. 2005. Dr. Yoyo Sudarso, S.E,. M.M,. Ak,.CA. Management Sumber Daya

- Manusia.Yogyakarta :
Penerbit Andi
- Mangkunegara, dalam Octorent Anuar Prabu. 2016. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung Cetakan Ke Tiga. PT. Rafika Aditama
- Mathius, Jackson dalam Fitrianto 2016. Management Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit andi
- Meirdiansyah, H. A., Sularso, A., & Tobing, D. S. K (2014) Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Interviewing (Studi Pada Sekretrariat Daerah Kabupaten Pemakasan). Relasi : Jurnal Ekonomi 10(2)
- Ni Made Diah, Fridayana, Ni Nyoman Yulianthini (2016) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- Sinambela, Lijuan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Hindriari 2018. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Telkom akses legok.
- Sudarmayanti. 2019. Dr. Yoyo Sudarso, S.E., M.M., Ak,.CA. Management Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sudarmayanti. 2017. Dr. Yoyo Sudarso, S.E., M.M., Ak,.CA. Management Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sadarmayanti, Nurmin Arianto. 2021. PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AJS
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan Ke-9.Jakarta : Kencana
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jims, 7(2)
- Suharsimi, Arikunto. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian. Program Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sulistiani. 2018 Menegement Sumber Daya Manusia, Prof. Dr. Lijan Poltak Sinanbela 2017.
- Tika. 2016. Dr. Yoyo Sudarso, S.E., M.M., Ak,.CA. Management Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit Andi
- Wilman Yoga. 2014. Dr. Yoyo Sudarso, S.E., M.M., Ak,.CA. Management Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit Andi
- Wibasuri, A. (2018) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indosat Tbk. Cabang Bandar Lampung.Jurnal DSTIE genitaras. 5 (2)
- Wilson .2012 Evaluasi Kinerja SDM. Bandung Cetakan Ke Tiga. PT. Rafika Aditama
- Yoyo Sudarso 2018. S.E., M.M., Ak,.CA. Management Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit Andi

