

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mukhamad Ilham

Universitas Negeri Surabaya

mukhamadilham@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work discipline and physical work environment on employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Porong. The approach used in this study is a quantitative approach. The population in this study were 58 employees and the sample used was 37 employees using purposive sampling because the sampling technique was based on specific criteria that were in accordance with the research objectives. The data analysis technique used is Partial Least Square with the help of SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that work discipline influences employee performance with an estimate coefficient of 0,625 and a t-statistic of 6,441 which exceeds the t-table value with a value of 1,96. and the physical work environment has an effect on the performance of employees with an estimate coefficient of 0,360 and a t-statistic of 2,933 which is higher than the value of t-table with a value of 1,96.

Keywords: employee performance, physycal work environment, work discipline.

PENDAHULUAN

Sumber daya penentu untuk mencapai visi dan misi perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan unsur organisasi yang memiliki peran penting pada segala kegiatan dalam organisasi. Peranan yang penting dari sumber daya manusia dibuktikan dengan berhasilnya organisasi publik dalam pelaksanaan yang ditentukan oleh kualitas SDM. Oleh sebab itu, dalam pengelolaan SDM harus dilakukan sedemikian rupa sehingga memiliki daya guna agar berhasil mencapai misi dan tujuan organisasi.

Hal penting dalam mengelola SDM yaitu tentang kinerja pegawai. Kinerja adalah *output* kerja seseorang yang menjalankan tugasnya sesuai dengan standart yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan seringkali ditafsirkan sebagai pencapaian tugas dimana tingkat kinerja organisasi ditunjukkan melalui kesesuaian program kerja yang dilaksanakan oleh karyawan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Jika semangat yang tinggi dapat tercipta dari karyawan, maka organisasi dapat berjalan lancar dengan ditunjang sesuatu yang disebut kinerja.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja bisa

berpengaruh secara langsung atau tidak langsung kepada manusia, maka lingkungan kerja pada suatu organisasi memiliki makna penting bagi manusia yang melakukan kegiatan di dalamnya. Menurut Runtunuwu, dkk. (2015) segala sesuatu yang bersifat fisik maupun non fisik di sekitar karyawan yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan merasa senang, tenang, dan aman dalam menjalankan tugasnya, maka kebersihan, kenyamanan, keselamatan, dan keamanan dapat menunjang kelancaran dalam bekerja. Meningkatnya kualitas kerja dan semangat kerja adalah dampak dari suatu lingkungan kerja yang baik untuk instansi yang bersangkutan (Hidayat dan Taufiq, 2012). Penting bagi organisasi untuk menerapkan kedisiplinan sebab sebagian besar karyawan akan mentaatinya dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif. Dalam pelaksanaan kerja pegawai, disiplin kerja memegang peranan yang amat penting. Hal ini sependapat dengan Afandi (2016), jika para pegawai mentaati segala peraturan yang ada dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Rayon Porong yang terletak jalan raya porong no. 107 merupakan perusahaan BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan di daerah Porong dan sekitarnya. Salah satu misi dari

PLN Porong ini adalah mengoperasikan bisnis pada bidang listrik dan bidang lain yang memiliki orientasi pada kepuasan pelanggan, pemegang saham, dan karyawan. Untuk memenuhi visi dan misi dari PLN Porong ini, maka kinerja yang optimal dari karyawan sangat diperlukan. Kinerja karyawan akan optimal jika terdapat kedisiplinan dari karyawan serta faktor lingkungan kerja yang baik.

Survey awal menemukan sebagian karyawan yang tidak memakai atribut yang lengkap dan terlambat hadir datang ke kantor. Adapun aturan yang berlaku bagi karyawan PLN Porong yang berhubungan dengan disiplin kerja yaitu mengenakan seragam dan atribut perusahaan, mengenakan pakaian rapi bersepatu, wajib datang tepat waktu sesuai peraturan perusahaan. Selain itu, terdapat faktor dari lingkungan kerja fisik di perusahaan yang mengganggu aktivitas kerja karyawan, mulai dari area perusahaan yang kurang rapi, terdapat barang bekas yang tidak diberikan tempat penampungan, dan adanya suara bising yang ditimbulkan dari luar kantor. Hal tersebut dikarenakan lokasi gedung yang dekat dengan jalan raya dan tidak terdapat peredam suara di dalam ruangan sehingga suara bising dari luar ruangan terdengar hingga mengganggu proses kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Lumentut dan Dotulong (2015) mendefinisikan disiplin sebagai ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan maupun ketentuan yang berlaku pada lingkungan organisasi masing-masing. Disiplin adalah kunci terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Disiplin juga sebagai sarana atau alat bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Sementara menurut Yudiningsih, dkk. (2016) mendefinisikan sebagai sebuah sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar saat mendapat sanksi jika melakukan pelanggaran tugas atau wewenang yang diberikan sesuai aturan yang berlaku. Dari beberapa definisi menurut para ahli, peneliti mengambil kesimpulan bahwa

perwujudan sikap dan perbuatan karyawan untuk mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan disebut disiplin kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, peneliti merujuk pada Ardyansyah (2014) yang di mana dalam penelitian ini disesuaikan dengan fenomena yang diteliti adalah tepat waktu, berpakaian rapi, patuh, dan tanggung jawab.

Lingkungan Kerja Fisik

Pendapat menurut Hidayat dan Taufiq (2012) gejala sosial kultural dan fisik yang mempengaruhi individu meliputi keseluruhan aspek disebut lingkungan. Sementara, aktifitas manusia berupa fisik maupun mental yang memiliki tujuan kepuasan disebut kerja. Sehingga disimpulkan bahwa segala sesuatu yang mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugasnya disebut lingkungan kerja. Sementara itu menurut Efriansyah (2013) lingkungan kerja merupakan wadah atau lingkup serta tempat kerja di mana seseorang melakukan aktivitas kerja dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi hasil positif maupun negatif dari kinerja karyawan. Lingkungan kerja mampu memudahkan atau menyulitkan pekerjaan karyawan. Apabila karyawan mampu melaksanakan aktifitas dengan aman, optimal, nyaman, dan sehat, maka hal tersebut dapat menunjukkan kondisi baik pada lingkungan tersebut. Indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini merujuk pada Sidanti (2015) yang kemudian disesuaikan dengan fenomena yang diteliti. Adapun indikator yang digunakan adalah: tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembapan udara, suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja.

Kinerja Karyawan

Pendapat dari Taurisa dan Ratnawati (2012), menjelaskan bahwa hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standard yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas disebut kinerja. Senada dengan pendapat tersebut, Hidayat dan Taufiq (2012) mengungkapkan bahwa tindakan seseorang yang melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur disebut kinerja. Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada Yudiningsih, dkk (2016) meliputi, kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan fenomena yang sudah dijelaskan, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong.
H2: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada pendekatan kuantitatif. Sedangkan jenis penelitian ini mengarah pada penelitian eksplanatori yang menganalisis hubungan antar dua atau lebih variabel. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data yang diberikan langsung oleh sumber data kepada pengumpul data. Sumber data primer pada penelitian ini didapatkan melalui jawaban kuisioner dari responden penelitian.

Populasi pada riset yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong yang berjumlah 58 orang. Sampel yang dipilih pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada penelitian ini, sampel diambil dari semua divisi kecuali divisi teknik jaringan yaitu 37 orang karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Hal tersebut dikarenakan sasaran peneliti tidak mengambil responden dari divisi teknik jaringan yang berjumlah 21 orang dengan alasan divisi teknik jaringan fokus pekerjaannya berada diluar ruangan. Lokasi penelitian yaitu di PT. PLN (Persero) Rayon Porong.

Variabel independen dari riset ini yakni disiplin kerja (X1) serta lingkungan kerja fisik (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Patokan pengukuran yang dipergunakan yakni skala likert. Riset ini menerapkan alat analisis berupa *software SmartPLS versi 3.0*.

Sebelum data dianalisa, wajib terlebih dulu mengerjakan uji validitas serta reliabilitas. Pengukuran dengan refleksi indikator berupa

convergent validity dinilai berdasarkan korelasi dari model antara *construct score* dengan *item score/component score*. Pada penelitian tahap awal, jika korelasi lebih dari 0,50 maka ukuran refleksi individual dapat dikatakan tinggi. Sedangkan nilai uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel dikarenakan hasil yang diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih tinggi dibanding 0,70.

Tabel 1. Outer Loadings

| | X1 | X2 | Y |
|------|-------|-------|-------|
| X1.1 | 0,613 | | |
| X1.2 | 0,829 | | |
| X1.3 | 0,686 | | |
| X1.4 | 0,716 | | |
| X2.1 | | 0,711 | |
| X2.2 | | 0,798 | |
| X2.3 | | 0,243 | |
| X2.4 | | 0,871 | |
| Y1.1 | | | 0,897 |
| Y1.2 | | | 0,837 |
| Y1.3 | | | 0,636 |

Sumber: Hasil *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan data outer loading pada tabel 1 di atas, pernyataan-pernyataan pada instrument penelitian (angket) bisa dipakai sebagai alat ukur indikator pada masing-masing variabel kecuali indikator X2.3 (suhu dan kelembapan udara) Oleh karena itu, untuk indikator suhu dan kelembapan udara akan dieliminasi dan tidak diteliti lebih lanjut pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden pada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak 22 orang (59,5%) adalah responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan 15 orang (40,5%) berjenis kelamin perempuan dari jumlah total 37 responden. Berdasarkan pendidikan, jumlah responden dengan tingkat pendidikan tertinggi SLTA/SMK/MA sebanyak 22 orang (59,5%). Responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D1/D2/D3) berjumlah 7 orang (18,9%). Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 8 orang (21,6%). Berdasarkan usia, responden 17-25 tahun berjumlah 12 orang (32,4%). Usia responden antara 26-34 tahun berjumlah 7 orang (18,9%). Usia responden antara 35-44

tahun berjumlah 1 orang (2,7%). Sedangkan usia responden >45 tahun berjumlah 17 orang (46%). Berdasarkan jabatan, responden sebagai manajer sebanyak 1 orang atau 2,7%. Responden pada divisi perencanaan dan evaluasi sebanyak 5 orang atau 13,5%. Untuk responden pada divisi konstruksi sebanyak 9 orang atau 24,3%. Untuk responden pada divisi transaksi energi sebanyak 7 orang atau 18,9%. Sedangkan untuk divisi pelayanan dan administrasi berjumlah 15 orang atau 40,5%.

Analisis Model dan Kelayakan Model

Metode analisis PLS dapat digunakan untuk menganalisis pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Hasil analisis PLS dapat dilihat di tabel 2.

Tabel 2. Outer Loadings

| Variabel | Composite Reliability | Cronbach Alpha |
|-----------------------------|-----------------------|----------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,805 | 0,721 |
| Lingkungan Kerja Fisik (X2) | 0,856 | 0,751 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,838 | 0,701 |

Sumber: Hasil *SmartPLS 3.0*

Berdasarkan hasil dari tabel 2, hasil output *composite reliability* untuk konstruk variabel disiplin kerja diperoleh nilai 0,805 sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 0,721. Variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai 0,856 sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 0,751. Sedangkan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai 0,838 sedangkan untuk *cronbach alpha* diperoleh nilai 0,701. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diambil kesimpulan jika konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

R-Square digunakan untuk mengevaluasi *inner model* dalam PLS, nilai signifikansi antar konstruk dapat dilihat melalui *dependent construct* dan *t-statistic value* pada *Path Coefficients*. *T-statistic value* pada *Path Coefficients*, nilai minimal yang dihasilkan sebesar 1,96 (*significance t-tabel 5%*) pengujian hipotesis pada *alpha* (tingkat kesalahan penelitian) sebesar 5% (Ghozali, 2008:68). Berdasarkan olah data yang dilakukan menggunakan *SmartPLS*,

memperoleh hasil *R-square value* sebesar 0,643. Pada hasil tersebut, variabilitas konstruk kinerja karyawan sebesar 64,3% dapat dijelaskan melalui model pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan *R-square value* sebesar 0,643.

Pada model PLS, Q^2 (*Q-square predictive relevance*) dapat memberikan nilai baik atau tidaknya nilai observasi yang dihasilkan oleh model. Jika model mampu menghasilkan prediksi yang tinggi, maka nilai Q^2 juga semakin tinggi. Berikut ini adalah perhitungan nilai Q^2

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - \sqrt{1 - R^2} \times \sqrt{1 - R^2} \\
 &= 1 - (1 - 0.637^2) \times (1 - 0^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.406) \times 1 \\
 &= 1 - 0.594 \\
 &= 0.406
 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut menghasilkan nilai prediksi *Q-square* sebesar 0.406. Nilai yang dihasilkan oleh perhitungan tersebut lebih besar dari nol. Model tersebut memiliki relevansi prediksi yang baik karena mampu memperjelas model sebesar 41%.

Hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi dapat dilihat pada uji kausalitas dengan estimasi koefisien Jalur Inner model pada tabel berikut:

Tabel 3. Path Coefficients

| Hubungan antar variabel | Original Sampel | T-Statistic | Keterangan |
|-------------------------|-----------------|-------------|------------|
| X1->Y | 0,625 | 6,441 | Signifikan |
| X2->Y | 0,360 | 2,933 | Signifikan |

Sumber : Hasil *SmartPLS 3.0*

Hasil dari tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien yang dihasilkan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,625. Koefisien tersebut memiliki tanda positif yang bermakna jika disiplin kerja yang diterapkan semakin tinggi, maka akan diikuti pula dengan kenaikan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja menghasilkan *t-statistic value* >1,96 yaitu sebesar 6,441. Sehingga menghasilkan kesimpulan jika disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif. Selain itu, untuk pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

karyawan menghasilkan *Coefficients value* sebesar 0,360. Koefisien tersebut memiliki tanda positif yang bermakna jika lingkungan kerja fisik pada perusahaan semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sedangkan *T-statistic value* sebesar 2,933 lebih tinggi dari 1,96. Sehingga menghasilkan kesimpulan adanya pengaruh signifikan positif yang ditunjukkan oleh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Dari uji kelayakan model diketahui besarnya bobot *Adjusted R-Square* dalam penelitian ini senilai 0,622 atau 62,2%. Nilai tersebut memperlihatkan jika variabel disiplin kerja (X_1) serta variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berdampak kepada kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Rayon Porong sebesar 0,622 atau 62,2%. Dibandingkan selisihnya senilai 0,378 atau 37,8% disebabkan oleh variabel berbeda diluar variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil penelitian tersebut memperlihatkan apabila dapat diketahui disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan. Pada uji analisis deskriptif dengan kategori *Three Box Method*, disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong menghasilkan nilai rata-rata 3,46 yang termasuk dalam kategori sedang. Begitu pula dengan variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,36 yang juga tergolong dalam kategori sedang.

Berdasarkan uji hipotesis *bootstrapping* yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dapat diambil kesimpulan jika penerapan kinerja karyawan dapat diterima karyawan dan dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dalam hal ini H1 diterima. Hal ini didukung dengan hasil koefisien *estimate* berupa data sebesar 0,625 dan *t-statistic value* sebesar 6,441 yang melebihi *t-table value* dengan nilai 1,96. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Noor Efrizansyah (2013), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa

disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan realita di lapangan, karyawan mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Selain itu, karyawan juga mematuhi segala peraturan perusahaan saat bekerja dengan baik. Akan tetapi, masih terdapat karyawan yang masih melakukan pelanggaran mengenai atribut dan tidak datang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan. Apabila setiap karyawan mampu menjalankan disiplin kerja sesuai dengan peraturan perusahaan, maka kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Rayon Porong dapat meningkat sesuai yang diharapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil penelitian tersebut memperlihatkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana artinya, dengan lingkungan kerja fisik yang baik mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Hasil pengujian deskriptif responden dengan kategori *Three Box Method*, untuk variabel lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,16.

Berdasarkan uji hipotesis *bootstrapping* diperoleh hasil jika lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dapat diambil kesimpulan jika lingkungan kerja fisik semakin tinggi atau semakin rendah memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. Hal ini didukung dengan data hasil *estimate coefficients* sebesar 0,360 dan *t-statistic* sebesar 2,933 yang lebih tinggi dari nilai *t-table* yaitu 1,96. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Kamarulzaman, dkk (2011), dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan yang lebih puas dengan lingkungan fisik yang baik cenderung menghasilkan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan realita di lapangan, kebersihan di ruang kerja sudah cukup baik serta ditunjang oleh pendistribusian cahaya di dalam ruangan yang memenuhi standart sehingga karyawan

dapat bekerja dengan baik tanpa terganggu oleh sistem pencahayaan yang ada. Akan tetapi suara bising yang ditimbulkan dari luar kantor sedikit mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, khususnya pada divisi pelayanan yang harus melayani pelanggan pada jam kerja perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Kemudian ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak mendapatkan data absensi karyawan untuk variabel disiplin kerja sehingga peneliti tidak bisa mengukur grafik tingkat keterlambatan karyawan saat datang ke kantor. Selain itu untuk variabel lingkungan kerja fisik, dalam pengukuran tingkat kebisingan tidak menggunakan alat ukur berupa *decibel meter* dan alat ukur pencahayaan berupa *light meter* sehingga tidak diketahui tingkat kebisingan dan pencahayaan pada perusahaan sesuai alat ukur yang dianjurkan. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan alat ukur yang sesuai dalam pengukuran tingkat kebisingan dan pencahayaan serta melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan fenomena terbaru pada perusahaan sebagai tindak lanjut dari penelitian ini dan menghasilkan saran penelitian yang mampu dioperasionalkan oleh perusahaan. Peneliti selanjutnya juga disarankan mengembangkan penelitian dengan tambahan indikator maupun variabel yang belum dibahas pada penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan sebagainya yang dapat menghasilkan sebuah penemuan yang baru dan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish

Ardansyah & Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*. 16(2): 153-162

Efrizansyah, N. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pendidikan Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar. *Kindai*. 7(3): 245-256

Hidayat, Z. & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. 2(1): 79-97

Kamarulzaman, N., Saleh, A.A., Hashim, S.Z., Hashim, H., Abdul-Ghani, A.A. (2011). An Overview Of The Influence of Physical Office Environments Towards Employees. *Procedia Engineering*. 20(2011): 262-268.

Lumentut, M.D.S., & Dotulong, L.O.H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1): 74-85

Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Marsono. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Satwiga Naga Contractor). *Media Soerjo*. 13(2): 23-48

Praptiestrini. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma*. 14(1): 105-118

Rai, I.G.A. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Empat

- Rismawati. (2016). The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. 5: 48-51
- Rudianto. 2006. *Akuntansi Manajemen: Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Jakarta: Grasindo
- Runtuuwu, H.J., Lopian, J., Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. 3(3): 81-89
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9(1): 44-53
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suwuh, M. (2015). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank SULUT KCP LIKUPANG. *Jurnal EMBA*. 3(4): 611-619
- Yudiningsih, N.M.D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N.N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Bisma Pendidikan Ganesha*. 4: 1-7