

**Kinerja Aparatur Sipil Negara: Perspektif Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik**

M. Ridwan Rumasukun<sup>1</sup>, Mursalam Salim<sup>2</sup>  
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia<sup>1,2</sup>  
lamsalim72@gmail.com<sup>2</sup>

**Informasi Artikel**

Catatan Artikel:  
Diterima 29 April 2023  
Revisi disetujui 30 Mei 2023  
Dipublikasi 30 Juni 2023  
Kata kunci: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja

DOI: 10.55098/jr.v1i1.364

**Abstrak**

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hal fundamental dalam menentukan keberhasilan bagi organisasi perangkat daerah mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja ASN. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang responden melalui teknik *random sampling*. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) *Partial Least Square* dengan software Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada BPKAD Provinsi Papua. Nilai koefisien *adjusted R<sup>2</sup> Square* sebesar 0,72 menjelaskan bahwa model penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja sebesar 72,73% sedangkan variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja.

**1. Pendahuluan**

Setiap organisasi merupakan sebuah kesatuan yang membentuk sebuah sistem, yang merupakan sebuah rangkaian dan hubungan antar bagian dan komponen yang bekerja sama secara keseluruhan, di mana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan SDM terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat.

Beberapa langkah strategis dilaksanakan dalam upaya pengembangan kemampuan organisasi di lingkungan BPKAD Provinsi Papua. Langkah tersebut antara lain upaya pemantapan perilaku sumber daya yang memegang peran penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif, penegakan disiplin terhadap ASN serta dengan pemberian tunjangan yang

berkaitan dengan kinerja ASN serta beberapa pembenahan dan perbaikan bangunan kantor dan ruang kerja pada kantor BPKAD Provinsi Papua sehingga lingkungan kerjanya menjadi semakin bertambah baik.

Lingkungan yang sehat dan nyaman akan menimbulkan perasaan yang nyaman dan menyenangkan. Demikian pula halnya dengan lingkungan kerja fisik, hal ini terutama disebabkan karena lingkungan kerja fisik merupakan tempat di mana ASN melakukan segala aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hasil penelitian Setiawan & Khurosani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi empirik karyawan PT. Krakatau Posko Cilegon Banten). Sementara hasil penelitian Liyas & Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis perspektif disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dan menggunakan pengamatan sampel 60 responden. Penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berdampak pada kinerja Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara cukup peduli dan memperhatikan aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini disusun mencakup bagian pertama merupakan pendahuluan, kedua adalah tinjauan pustaka dan hipotesis. Bagian ketiga, penyajian metoda penelitian, deskripsi statistika serta desain penelitian. Bagian keempat merupakan hasil dan pembahasan serta terakhir kesimpulan penelitian.

## **2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis**

### **2.1. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang menjadi tolok ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi SDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tujuan dari pembinaan disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi. Terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif yaitu, upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, dan bertujuan menggerakkan pegawai berdisiplin diri. pegawai dapat memelihara dirinya, terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi dan disiplin korektif yaitu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Dalam menjalankan disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## 2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dari sebuah unit maupun organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketenteraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

## 2.3. Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan. Kesiapan seseorang dan keterampilan yang dikuasai seorang pegawai belum cukup efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas mengenai bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan suatu pekerjaan serta apa yang akan dikerjakannya. Kinerja seorang pegawai menunjukkan bagaimana perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankannya dalam sebuah organisasi.

Kinerja merupakan kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui rencana strategis organisasi. Kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator antara lain: Kuantitas hasil kerja, meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan, kualitas hasil kerja yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Faktor-faktor kinerja yang perlu dinilai adalah Kuantitas Kerja, Kualitas kerja, Keandalan, Inisiatif, Kerajinan, Sikap dan Kehadiran. Sehingga secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai, yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai di dalam suatu organisasi. Setiap pegawai atau masing-masing pegawai tidak sama dalam hal penilaian kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Tingkat penyelesaian dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing pegawai juga berbeda. Demikian juga jumlah pekerjaan yang diselesaikan, waktu yang dibutuhkan, dan pekerjaan yang ditunda masing-masing pegawai berbeda. Beberapa ukuran tersebut dapat menjadi tujuan penyelesaian tugas secara efektif dan cermin setiap pegawai dalam penentuan

kemandirian pegawai. Manfaat penilaian kinerja sumber daya manusia, adalah perbaikan kinerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasi dan kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Berkaitan dengan masalah kinerja, dalam rangka terlaksananya pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih, serta bertanggung jawab, telah diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mencapai misi organisasi dan tujuan-tujuan serta sasaran organisasi. Berdasarkan uraian teori-teori dan konsep-konsep kinerja pegawai di atas. Robbins & Judge (2013) mengemukakan enam Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan, waktu, efektivitas, dan kemandirian.

### Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja Aparat Sipil Negara pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Papua.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPKAD Provinsi Papua. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 60 dari 70 pegawai.

Metode analisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) PLS dengan tahapan uji model pengukuran validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*), reliabilitas (*Cronch's alpha* dan *Composite Reliability*), kesesuaian model (*Cross-Loading Factor* dan *Fornell-lacker*) dan uji hipotesis. Uji model pengukuran untuk memastikan bahwa indikator memenuhi syarat dijadikan model (Ghozali & Latan, 2017). Analisis *outer model* dilakukan meliputi; Pertama, *Convergent validity* digunakan untuk menilai korelasi antara nilai komponen/item dengan nilai konstruk terhadap standarisasi indikator muatan faktor. Nilai muatan faktor (*outer loading*) > 0,7. Kedua, Uji validitas diskriminan untuk pengukuran model yang didasarkan pada nilai *cross-loading* ataupun nilai *Fornell-lacker*. Nilai validitas diskriminan dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) dengan nilai korelasi antar variabel. Jika nilai akar AVE dari variabel laten lebih besar dari korelasi dari variabel laten lainnya, berarti indikator memenuhi nilai validitas diskriminan dan nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,5 (Solimun et al., 2017). Ketiga, uji reliabilitas menggunakan *composite reliability* ataupun nilai *Cronbach's alpha* yang merupakan indikator untuk pengukuran konstruk dan didasarkan pada koefisien variabel laten. Instrumen pengukuran ini untuk menilai konsistensi jawaban responden. Jika nilainya > 0,70, konstruk memiliki *reliability* yang tinggi (Solimun et al., 2017). Keempat, Model *The goodness of fit inner* menggunakan *R-square* dengan interpretasi jika nilai *R-square* > 0 menunjukkan model memiliki hubungan prediksi, Sebaliknya, jika nilai *R-square*=0 menunjukkan model kurang memiliki nilai hubungan prediksi. Perhitungan *R-square* diperoleh menggunakan formula  $Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rn^2)$ . R1<sup>2</sup>, R2<sup>2</sup> ... adalah model persamaan dari variabel endogen. Besarnya Q<sup>2</sup> memiliki nilai dengan kisaran dari  $0 < Q^2 < 1$ ; nilai mendekati 1, berarti model semakin baik (Solimun et al., 2017). Selanjutnya, penilaian *inner model* dari koefisien jalur (*inner weight*). Terakhir, Pengujian hipotesis menggunakan *t-test* pada *outer model* dan *inner model*. Hipotesis statistika untuk *inner model* dari pengaruh variabel laten eksogen terhadap variables endogen adalah H0:  $\beta < 0$  dan H1:  $\beta \geq 0$ .

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Profil Responden

Responden penelitian disajikan Tabel 1 meliputi jumlah dan pengembalian kuesioner penelitian pada obyek kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua.

Tabel 1  
Tingkat Pengembalian Kuesioner

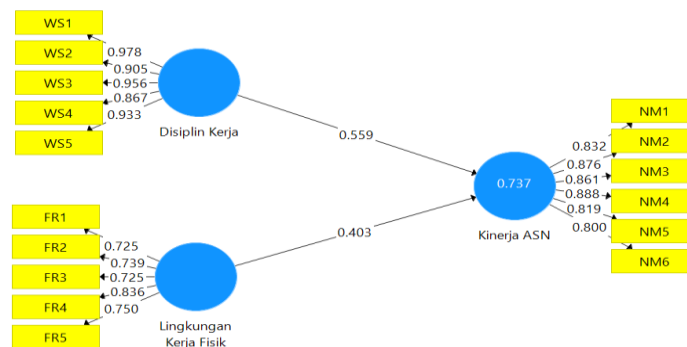
| Uraian                        | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------------------|--------|----------------|
| Kuesioner yang disebarakan    | 65     | 100            |
| Kuesioner yang tidak direspon | 5      | 7,69           |
| Kuesioner yang direspon       | 60     | 92,31          |

Sumber: Hasil olah Smart-PLS

Jumlah 65 kuesioner disebarakan melalui *google form* kepada pegawai BPKAD Provinsi Papua. Jumlah kuesioner yang mendapat respons dan dapat diolah sebanyak 60 responden (92,31%) sedangkan kuesioner yang tidak mendapatkan respons sebanyak 5 responden 7,69%.

##### Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas meliputi *convergent validity* dan *discriminant validity* sedangkan uji reliabilitas dengan *construct reliability* dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Convergent Validity* untuk nilai *loading factor* dalam penelitian ini > 0,70, atau nilai konvergen validitas (AVE >0,50). Sementara itu, nilai *Composite reliability* > 0,70. Hasil uji model validitas ditunjukkan dalam tabel 1 dan tabel 2 dan gambar 1.



Gambar 1  
Hasil *Outer Model*

Tabel 2  
Hasil Uji Model Pengukuran Reflektif

| Variabel                      | Item Pengukuran | Indikator              | Outer Loading | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|-------------------------------|-----------------|------------------------|---------------|------------------|-----------------------|-------|
| <b>Disiplin Kerja</b>         | DK1             | Kehadiran              | 0,987         | 0,959            | 0,969                 | 0,862 |
|                               | DK2             | Ketaatan Peraturan     | 0,905         |                  |                       |       |
|                               | DK3             | Ketaatan Standar Kerja | 0,956         |                  |                       |       |
|                               | DK4             | Tingkat Kewaspadaan    | 0,867         |                  |                       |       |
|                               | DK5             | Bekerja Etis           | 0,933         |                  |                       |       |
| <b>Lingkungan Kerja Fisik</b> | LK1             | Penerangan             | 0,725         | 0,822            | 0,869                 | 0,572 |
|                               | LK2             | Udara                  | 0,739         |                  |                       |       |
|                               | LK3             | Kebersihan             | 0,725         |                  |                       |       |

| Variabel        | Item Pengukuran | Indikator              | Outer Loading | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|-----------------|-----------------|------------------------|---------------|------------------|-----------------------|-------|
| Kinerja Pegawai | LK4             | Suara bising           | 0,836         | 0,921            | 0,938                 | 0,716 |
|                 | LK5             | Pewarnaan dan keamanan | 0,750         |                  |                       |       |
|                 | KP1             | Kesetiaan              | 0,832         |                  |                       |       |
|                 | KP2             | Prestasi kerja         | 0,876         |                  |                       |       |
|                 | KP3             | Kreativitas            | 0,861         |                  |                       |       |
|                 | KP4             | Kerjasama              | 0,888         |                  |                       |       |
|                 | KP5             | Kecakapan              | 0,819         |                  |                       |       |
|                 | KP6             | Tanggung jawab         | 0,800         |                  |                       |       |

Sumber: Hasil olah Smart-PLS

Hasil uji model pengukuran indikator disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai menunjukkan valid dengan nilai *outer loading* lebih dari 0,70 dan nilai validitas konvergen (AVE > 0,50). Sementara nilai reliabilitas kedua variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan nilai yang reliable (*Cronbach's alpha* > 0,70 dan *Composite reliability* > 0,70).

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Diskriminan menggunakan *Fornell-Lacker*

|                        | Disiplin Kerja | Kinerja Pegawai | Lingkungan Kerja Fisik |
|------------------------|----------------|-----------------|------------------------|
| Disiplin Kerja         | <b>0,9286</b>  |                 |                        |
| Kinerja Pegawai        | 0,7932         | <b>0,8464</b>   |                        |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,5816         | 0,7279          | <b>0,7564</b>          |

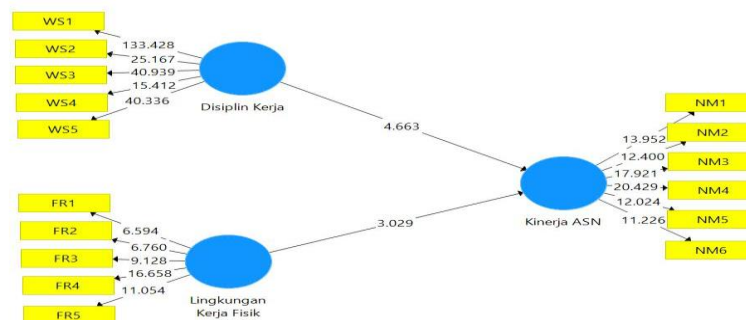
Sumber: Hasil olah Smart-PLS

Tabel 3 menjelaskan hasil uji diskriminan validitas dengan menggunakan nilai *Fornell Lacker* dan menghasilkan nilai yang memenuhi validitas diskriminan. Nilai akar AVE menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Hasil ini ditunjukkan bahwa nilai akar AVE variabel kinerja pegawai (0,7932), disiplin kerja (0,9286), dan lingkungan kerja fisik (0,7564) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel. Hal ini berarti bahwa variabel yang diteliti memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 4  
Hasil Uji Hipotesis

| Variabel               |       | Original Sample | Standar Deviasi | T Statistik | p-Value | Hasil |
|------------------------|-------|-----------------|-----------------|-------------|---------|-------|
| Disiplin Kerja         |       | 0,559           | 0,120           | 4,663       | 0,000   | Sig   |
| Lingkungan Kerja Fisik | Kerja | 0,403           | 0,133           | 3,029       | 0,003   | Sig   |

Sumber: Hasil olah SEM-PLS



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4 menggambarkan hasil uji hipotesis dari pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai ASN di BPKAD. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan. Nilai t-statistik yang dihasilkan lebih besar dari 1,64 dan signifikan dibawah level 5%. Sementara variabel disiplin kerja juga berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai ASN BPKAD. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai ASN di lingkungan BPKAD menganggap disiplin kerja juga menentukan kinerjanya. Berdasarkan hasil uji ini maka hipotesis 1 dan 2 diterima.

Pengujian inner model (*Structural Model*) menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen. Uji *F-square* untuk melihat nilai koefisien parameter jalur struktural. Hasil uji *inner model* mencakup koefisien determinasi (*R-square*), sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 5 berikut :

Tabel 5  
Hasil Koefisien Determinasi dan *F-Square*

| Variabel               | <i>F-Square</i> | <i>R-Square</i> | <i>Adjusted R-Square</i> |
|------------------------|-----------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Pegawai        |                 | 0,7365          | 0,727                    |
| Disiplin Kerja         | 0,7843          |                 |                          |
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,4078          |                 |                          |

Sumber: Hasil olah Smart-PLS

Hasil uji koefisien determinasi dari pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,727. Nilai ini berarti bahwa 72,7% variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Hasil ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja dan adanya lingkungan kerja fisik nyaman. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ditegakkan yang meliputi Kehadiran, Ketaatan, Peraturan, Ketaatan Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan, dan Bekerja Etis maka kinerja pegawai akan meningkat. Sementara itu, ketersediaan lingkungan kerja fisik yang mencakup kondisi penerangan, udara yang bersih, kebersihan, tidak adanya suara bising, keragaman, dan keamanan maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Papua dengan tingkat signifikansi 0,000 dan koefisien 0,559 sehingga hipotesis pertama diterima.

Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Papua dengan tingkat signifikansi 0,000 dan koefisien 0,403 sehingga hipotesis kedua yang diajukan diterima. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan hubungannya dengan kinerja pegawai sebesar 72,7% dan Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Papua.

**Daftar Pustaka**

- J. M. Logahan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem," *Adm.danKesekretarisan"Aries Lib.*, vol. 3, no. 1,2009.
- I. Setiawan and A. Khurosani, "Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT.Karakatau Posco di Cilegon Banten )," *Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtayasa*, vol. 2,no. 1, pp. 1–20, 2018.
- J. N. Natalias and R. Primadi, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat," *Lemb.Keuang. dan Perbank.*, vol. 2, no. 1, pp.17–26, 2007.
- A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia, 1991.
- B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- S. Sastrohadiwiryono, B, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- G. R. Terry, *Prinsip- Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Sedarmayanti, *Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2009.
- A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- H. Setiawan, *Tata Letak Pabrik, Andi, Yogyakarta*; Yogyakarta: Andi, 2008.
- V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* , Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009.
- H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Edisi Ke-3, STIE YKPN, Yogyakarta*, Edisi Ketu. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- H. Ranupandojo and S. Husnan,*Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- H. T. Handoko, *Manajemen Personaliadan SDM*. Jakarta: BPFE, 1992.
- H. O. P. I. Dep, "Inpres 7/1999: AKIP,"pp. 1–6, 1999.
- S. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kese. Prentice Hall, 2006.
- M. Singarimbun and S. Effendi, *Metode Penelitian Survey (Editor)*. Jakarta: LP3ES.
- S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- H. Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rafagrafindo Persada, 2008.
- I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketu. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.



U. Husaini and P. S. Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.  
Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.

Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV, Alfa Beta, 2007.