

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN (BBPOM) MEDAN

Yesayas Roganda Rumapea¹, Dina Sarah Syahreza²

^{1,2}Universitas Negeri Medan, Jalan Willem Iskandar, Pasar V Medan Estate, Percut Sei Tuan, Deli Serdang
Email: yesayasrumapea905@gmail.com

Article History

Received: 15-03-2025

Revision: 17-03-2025

Accepted: 17-03-2025

Published: 26-05-2025

Abstract. This study aims to analyze the influence of physical work environment and compensation on work discipline at the Medan Food and Drug Supervisory Agency (BBPOM). The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that the Physical Work Environment has a positive and significant influence on employee performance, with a beta value of 0.869 and a significance of 0.000. Compensation also has a positive and significant influence with a beta value of 0.253 and a significance of 0.006. Simultaneously, these two variables contribute 70.1% to Work Discipline (Adjusted R Square). This study provides information to government agencies to optimize the physical work environment and Compensation to improve Employee Work Discipline.

Keywords: Physical Work Environment, Compensation, Work Discipline, BBPOM Medan.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai beta sebesar 0.869 dan signifikansi 0,000. Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai beta sebesar 0,253 dan signifikansi 0,006. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 70.1% terhadap Disiplin Kerja (Adjusted R Square). Penelitian ini memberikan informasi kepada instansi pemerintah untuk mengoptimalkan lingkungan kerja fisik dan Kompensasi guna meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Disiplin Kerja, BBPOM Medan

How to Cite: Rumapea. Y. R. & Syahreza. D. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Terhadap Disiplin Kerja Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Medan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 4896-4908. [10.54373/ifjeb.v5i2.2877](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v5i2.2877)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset terpenting di dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. SDM berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan semua aspek organisasi (Dyanti, 2020).

Selain itu, SDM juga berperan sebagai pengelola kegiatan di sebuah perusahaan guna menjalankan tugas di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia yang dimaksud merupakan karyawan yang diwajibkan untuk dapat mendorong diri mereka sendiri untuk mendominasi sesuai tugas dan kapasitas mereka (Purba et al., 2023). Dalam hal ini, disiplin menjadi faktor penting untuk memastikan pelaksanaan tugas yang optimal. Ketika disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Menurut Handoko (2018), disiplin adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menerapkan standar organisasi, kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan yang berbeda agar tidak terjadi pelanggaran. Sehingga, karyawan harus mengikuti aturan-aturan atau standar yang sudah ditentukan perusahaan tersebut. Dengan adanya standar organisasi dan aturan-aturan yang sudah ditentukan, hal ini dapat membuat karyawan lebih peduli dengan standar yang sudah ditentukan. Disiplin juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada di dalam organisasi. Salah satu perusahaan yang mengedepankan disiplin karyawan adalah Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) Medan.

Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) di Kota Medan merupakan lembaga yang memiliki tugas utama mengawasi peredaran obat dan pangan di Indonesia. BPOM berperan penting dalam melakukan pengawasan terhadap obat, bahan obat, narkotika, psikotropika, prekursor, zat adiktif, obat tradisional, suplemen kesehatan, kosmetika, dan pangan olahan. Sebagai bagian dari tugasnya, BPOM juga melakukan pengujian terhadap produk yang beredar di masyarakat untuk memastikan kelayakan, keamanan, dan mutu produk. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001, BPOM diberi amanat untuk melakukan pengawasan terhadap keamanan, kandungan gizi, dan mutu produk yang beredar di dalam negeri. Namun, untuk menjalankan tugasnya dengan baik, BBPOM Medan harus memiliki tingkat disiplin yang baik, yang dapat dipantau melalui data absensi pegawai sebagai indikator kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Hustia, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap Manager BPOM, diketahui bahwa disiplin kerja karyawan di BPOM belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, dibuktikan dengan tingginya angka keterlambatan karyawan yang menunjukkan tren fluktuatif namun cenderung meningkat. Data menunjukkan peningkatan signifikan dari awal tahun hingga September 2024, di mana jumlah karyawan yang terlambat meningkat dari 20 karyawan di bulan Januari menjadi 34 karyawan di bulan September.

Kondisi paling mengkhawatirkan terjadi pada bulan Juli 2024 dengan total keterlambatan mencapai 85,2 jam, yang merupakan angka tertinggi dalam periode tersebut. Selain itu, terjadi lonjakan jumlah karyawan yang terlambat pada bulan September yang mencapai 34 karyawan dengan total 46,0 jam keterlambatan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam kedisiplinan kerja karyawan yang perlu segera ditangani oleh manajemen BPOM Medan.

Maka dari itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Putra & Ap, 2020). Untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik, perlu adanya lingkungan kerja yang baik juga. Sehingga perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat mendukung keberlangsungan aktivitas pekerja sehari-hari. Salah satu aspek penting dari lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain (Wangi et al., 2020). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik di kalangan pegawai.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode pemberian kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka (Bagu et al., 2022). Berdasarkan penelitian Ismail Hajiali et al. (2022), pemberian kompensasi yang memadai memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja, yang tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat mendorong kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta menganalisis pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan di BPOM Medan.

Penelitian ini bersifat kausal karena bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2019:65) yang menjelaskan bahwa penelitian kausal digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan yang berjumlah sebanyak 134 orang. Karena keterbatasan penulis sehingga melakukan Teknik sampel dengan slovin. Dalam penelitian ini penentuan sampel yang ditentukan secara probabilitas (*Probability Sampling*) dengan metode Pengambilan Sampel adalah *random sampling*. Teknik pengambilan sampel menerapkan metode Probability Sampling dengan teknik Simple Random Sampling, yaitu teknik pemilihan sampel secara acak, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih tanpa memperhitungkan strata atau karakteristik tertentu (Syafina & Harahap, 2019). Dimana jumlah sampling di penelitain ini sebesar 100 sampel.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik dan kompensasi, terhadap variabel dependen, yaitu disiplin kerja karyawan di BPOM Medan.

HASIL

Sebanyak 100 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Tabel 1 di bawah ini menunjukkan hasil analisis deskriptif terhadap responden dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Normalitas

N		Unstandariz Ed Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviaton	3.18461357
Most Extreame Differences	Absolute	.077
	Positive	.056
	Negative	-.077
Kolmogrorov-Smirnov Z		.711
Asymp.Sig.(2-tailed)		.593

Sumber: Olah data SPSS V26

Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dan hasil menunjukkan data berdistribusi normal karena nilai signifikan pada semua variabel $> 0,05$.

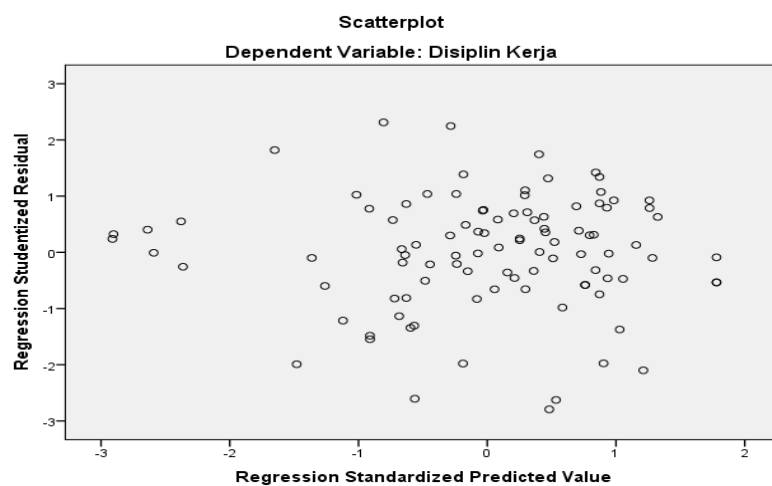
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Collinearity Statisticts	
	B	Std.Errpr	Beta		Sig.	Tolerance	VIF
(constant)	9.134	1.589		5.748	.000		
Lingkungan Kerja Fisik	8.69	.115	.643	7.551	.000	.417	2.399
Kompensasi	.253	.089	.241	2.829	.006	.417	2.399

Sumber: Olah data SPSS V26

Pada hasil pengujian menggunakan SPSS V26, diperoleh nilai bahwa nilai tolerance $> 0,100$ sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolonearitas antar variabel. Uji Multikoloniearitas dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai VIF dengan angka 10,00. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS V26, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. VIF untuk Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,399
2. VIF untuk Kompensasi sebesar 2,399



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS V26, diperoleh gambar di atas yang menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan sebaran data tersebar di atas, di bawah, atau sekitar angka 0. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi uji heteroskedastisitas dapat dianggap terpenuhi.

Tabel 3. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Errpr	Beta	t	Sig.
(constant)	9.134	1.589		5.748	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.869	.115	.643	7.551	.000
Kompensasi	.253	.089	.241	2.829	.006

Sumber: Olah data SPSS V26

Dari data diatas meningindikasikan jikalau lingkungan kerja fisik dan kompensasi bernilai nol maka disiplin kerja akan tetap memiliki nilai 9.134.

Dari data diatas juga dapat disimpulkan **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja** Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung 7.551 $> t$ tabel 1.988, sehingga H1 diterima. Ini berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Diperoleh nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ dan t hitung 2.829 $> t$ tabel 1.988, sehingga H2 diterima. Artinya, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	2425.180	2	1212.590	117.149	.000 ^b
Residual	1004.035	97	10.351		
Total	3429.214	99			

Sumber: Olah data SPSS V26

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 117.149 > f_{tabel} 3,09$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	8.41 ^a	.707	7.01	3.21728

Sumber: Olah data SPSS V26

Berdasarkan hasil diatas, menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 yang memiliki arti bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja sebesar 70.1% dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

DISKUSI

Hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7.551 > t_{tabel} 1.988$, Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja. Nilai beta untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) adalah 0,869 (86,9%), yang menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik meningkat sebesar satu unit, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,869 (86,9%). Hasil ini menegaskan bahwasanya pentingnya Lingkungan kerja Fisik yang baik untuk meningkatkan disiplin Kerja karyawannya, semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gresida & Utama (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, hasil penelitian (Godefridus *et al.*, 2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh perusahaan, maka tingkat disiplin kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang

memadai, suhu ruangan yang nyaman, kebersihan lingkungan kerja, serta fasilitas yang lengkap dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif bagi karyawan untuk tetap disiplin dalam bekerja.

Hasil menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,829 > t$ tabel $1,988$, Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja. Nilai beta untuk variabel Kompensasi (X_2) adalah $0,253$ ($25,3\%$), yang menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi meningkat sebesar satu unit, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar $0,253$ ($25,3\%$). Hasil ini menegaskan bahwasanya pentingnya Kompensasi yang baik untuk meningkatkan disiplin Kerja karyawannya, semakin baik Kompensasi maka semakin disiplin karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk tunjangan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai terendah pada "Saya puas dengan tunjangan yang diberikan untuk mendukung kebutuhan saya," memperoleh skor rendah, yang mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa tunjangan yang mereka terima masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal serupa juga terlihat pada pernyataan "Jumlah tunjangan yang diberikan pemerintah sesuai dengan ekspektasi saya," yang mendapatkan skor rendah, menandakan adanya ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan jumlah tunjangan yang mereka peroleh dari perusahaan.

Fenomena ini sejalan dengan kondisi di BPOM Medan, dalam observasi saya di mana tingkat kepuasan kompensasi terkhusus tunjangan kinerja karyawan hanya masih kurang. Meskipun terdapat tunjangan keluarga dan anak, jumlahnya sering kali dianggap tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, terutama yang sudah berkeluarga. Ketidakpuasan ini diperparah dengan wacana kenaikan gaji yang belum terealisasi. Lebih jauh lagi, Peraturan BPOM No. 35 Tahun 2018 menetapkan bahwa tunjangan kinerja penuh hanya diberikan kepada karyawan yang hadir tepat waktu. Ketika kompensasi dinilai kurang memadai, karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk mematuhi aturan tersebut, yang berpotensi menurunkan tingkat disiplin kerja.

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini sejalan dengan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $117,149 > f$ tabel $3,09$.

Selain itu, analisis koefisien R Square yang disesuaikan menunjukkan bahwa menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,701 yang memiliki arti bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja sebesar 70.1% yang dimana masuk ke dalam kategori "Cukup Tinggi" dan sisanya 29,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil ini sangat relevan dengan kondisi disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan, di mana kedisiplinan belum mencapai tingkat optimal. Pada periode tertentu di tahun 2024, angka keterlambatan pegawai masih cukup tinggi, menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya mematuhi aturan jam kerja dan target yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja fisik dan kompensasi yang memadai dapat menjadi solusi strategis untuk mengatasi permasalahan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pegawai di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan. Kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai di BBPOM Medan. Secara simultan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi berkontribusi besar dalam meningkatkan Disiplin Kerja pegawai.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

Bagi BBPOM

- a. Manajemen diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi bangunan, tata ruang, dan ketersediaan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, toilet, serta pendingin ruangan. Perbaikan dan pembaruan fasilitas yang bersifat mendesak sebaiknya diprioritaskan untuk menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kedisiplinan pegawai.

- b. Manajemen perlu rutin mengevaluasi dan memperkuat sistem monitoring agar setiap pegawai memahami dasar perhitungan serta kriteria pemberian tunjangan. Selain itu, disarankan untuk menambahkan penghargaan non-finansial, seperti pengakuan prestasi dan insentif non-moneter, yaitu mengumumkan karyawan terbaik setiap bulannya, mendapatkan kesempatan pelatihan atau pengembangan karir apabila menjadi karyawan terbaik, Karyawan juga perlu memiliki kesadaran finansial dengan mengelola keuangan secara bijak, mengingat status sebagai PNS, agar dapat merencanakan keuangan dengan lebih stabil dan bertanggung jawab, serta tetap menjaga disiplin kerja demi meningkatkan kinerja dan profesionalisme di lingkungan kerja.
- c. Bagi Pegawai Meningkatkan Kesadaran Disiplin, seperti Pegawai diharapkan lebih proaktif dalam mematuhi jam kerja dan prosedur yang telah ditetapkan, mengingat disiplin kerja merupakan faktor penting dalam pekerjaan. Pemanfaatan Fasilitas dengan Efektif, Pegawai sebaiknya memanfaatkan fasilitas yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Apabila masih terdapat kekurangan fasilitas, atau pelatihan penunjang seperti pelatihan *financial management* diharapkan pegawai aktif memberikan masukan yang konstruktif kepada manajemen agar perbaikan dapat dilakukan sesuai kebutuhan.

REFERENSI

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31–39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>
- Adesaputra, S., & Wulandari, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 1(2), 157–164. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v1i2.20>
- Anista Yulia Ratnawati, S. P. (2021). Effect of Organizational Commitment and Compensation on. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 5(4), 1259–1273.
- Arifin, M. B. U. B. (2018). Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan. In *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan* (Issue January). <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-19-5>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Dyanti, F. (2020). *Pengaruh Loyalitas Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd . Pembangunan Kota Medan Skripsi Disusun Oleh : Fitri Dyanti Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. 1–78.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 6(2), 444–455.

- Godefridus R. Sapu, Philipus Tule, Chosmas Fernandez, V. G. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DUKCAPIL KABUPATEN NGADA. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik*, 11(4), 1276–1285.
- Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 5928–5946.
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70–85. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.85>
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Herawati, -----
Niken, & Tandirerung Ranteallo, A. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. *Jurnal Akrab Juara*, 4, 27–41.
- Hornsey, R. L., Hibbard, P. B., & Scarfe, P. (2020). Size and shape constancy in consumer virtual reality. *Behavior Research Methods*, 52(4), 1587–1598. <https://doi.org/10.3758/s13428-019-01336-9>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ivano, W., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce Vol.2*, 2(2), 36–54.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Karimah, V. N., & Aslamayah, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3405–3417. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4545>
- Kartiningrum, E. D., Basuki, H., Bambang, N., Otok, W., Nurul, E., & Yuswatiningsih, K. E. (2022). *Penerbit STIKES Majapahit Mojokerto Aplikasi Regresi dan Korelasi Dalam Analisis Data Hasil Penelitian*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

- Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, A. S. G. (2021). Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 10–22.
- Maryani, A., Darmanto, R. F., Ariyanti, A., & Sunarso, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt Citra Abadi Sejati. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 101–109. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.433>
- Nurain Bagu, Lisda L. Asi, R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT . Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 219–229.
- Nurdin, A., Valentino, F., Baskoro, E., Semarang, U., Semarang, K., Semarang, U., Semarang, K., Semarang, U., Semarang, K., Kerja, D., & Kerja, K. (2023). Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 623–630.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Purba, D. W., Purba, R. H., Septiani, S., Chaerudin, C., Budiyanto, H., & Ilahiyah, M. (2023). Pengaruh motivasi berprestasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Insight Management Journal*, 3(2), 129–138. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.237>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Putri, I. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(02), 1–7. <https://doi.org/10.35447/jamanku.v2i02.366>
- Ramon, Z. (2019). Performance :Work Environment, Discipline And Work Stress Pt Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 1, 1–476.
- Rianda, & Winarno. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Angkasa Pura I. *JEKU (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 22(3), 207–216.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM INDONESIA. scholar (2). (n.d.).
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., Daengs, A. G., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (19th ed.)*. Alfabeta.
- Sultoni, M., & Rismawati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18.
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 2.
- Syarifuddin, & Ibnu, A. S. (2022). *Page 1 of 129*. [http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU METODE RISET PRAKTIS.pdf](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU%20METODE%20RISET%20PRAKTIS.pdf)
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UPT. Penerbit dan Percetakan.