

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan kerja fisik

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik sedarmayanti (2009) dalam Yoyo Sudaryo (2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kaitan ini Sadarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja 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) dalam Yoyo Sudaryo (2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

2.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Yoyo Sudaryo (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan. Sebaliknya suara yang tidak diramalkan memberikan pengaruh negative mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata.

4. Mutu Udara

jika menghirup udara yang tercemarkan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

2.1.3 Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Wilmanyoga (2014) 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

Berikut ini akan diuraikan masing – masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain

adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan suhu punya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyebabkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau – Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karenawarna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, danlain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2.1.4 Indikator-IndikatorLingkungan Kerja Fisik

Yoyo Sudaryo (2018) indikator lingkungan kerja fisik ada 6 yaitu :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor.

2. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karenawarna dapat mempengaruhi manusia.

3. Kebersihaan

Untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai maka semua ruangan yang berada di dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

4. PertukaranUdara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman.

5. Suara/Kebisingan

Moekijat (2002) dalam Yoyo Sudaryo (2018) dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu bakal timbul suara-suara yang berasal dari luar

6. Keamanan

Keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

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.

Handoko dalam Sinambela (2016) 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.

Darmawan (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh pegawai menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan adanya disiplin kerja Siswanto yang dikutip oleh Sinambela (2016), tujuan dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan Utama Disiplin Kerja

Demi keberlangsungan hidup perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari besok.

2. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

- a. Agar para karyawan menempati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun waktu jangka panjang.

2.2.3 Jenis Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam Dodi dan Angga Wibasuri (2013) terdapat 2 jenis bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

1. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai dapat bekerja disiplin. Cara preventif dimaksud untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2. Disiplin Korektif

Suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Mangkunegara dan Octorent (2016) ada 6 indikator disiplin kerja pegawai diantaranya :

1. Disiplin Aturan Waktu

Menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang dimana, kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja.

2. Disiplin Terhadap Peraturan instansi.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis/absensi dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu instansi dapat dicapai dengan baik

3. Disiplin Terhadap Aturan Prilaku Dalam Bekerja

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan etika dan moril yang baik terhadap rekan kerja atau orang lain.

4. Disiplin Melaksanakan Tugas Yang Diberikan

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

5. Disiplin Tanggung Jawab

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

6. Disiplin Kepemimpinan

Pemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

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. Prawirosento dalam Sinambela (2016), 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) 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.

Wilson (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Jobrequirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*jobstandard*).

2.3.2 Manfaat Kinerja Pegawai

Bacal dikutip oleh Sinambela (2016), 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 kesalah pahaman 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.

2.3.3 Faktor Kinerja Pegawai

A. Dale Timple 1992:31 dikutip oleh Mangkunegara (2014) 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.

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator. Ada beberapa indikator kinerja Mathius dan Jackson dalam Fitrianto dkk (2016) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pemimpin maupun pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan tanggung jawab.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas dalam mengerjakan pekerjaan yang dihasilkan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung Jawab

Adanya rasa tanggung jawab pemimpin pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan masalah yang ada diperusahaan.

5. Kerjasama

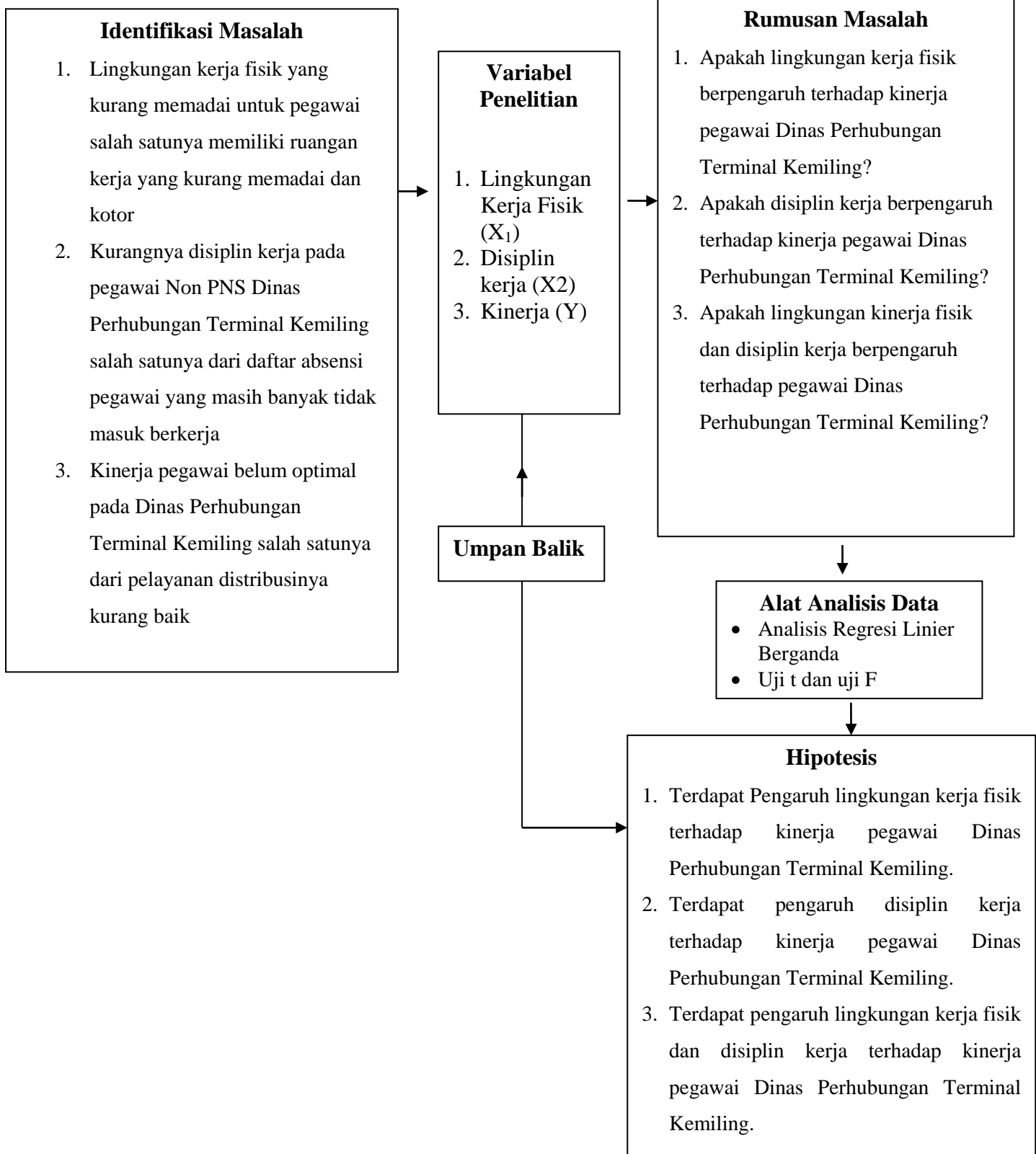
Kesediaan pemimpin berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fitri Noorainy JMM Online Vol. 1 No.2 (2017)ISSN-P 2579-812X	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada sekretarit daerah kabupaten pangendaran	Lingkungan fisik(X_1), lingkungan non fisik (X_2)terhadap kinerja (Y0	Analisis Regresi Linier berganda	Lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	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	Pengaruh disiplin kerja(X_1) terhadap kinerja pegawai(Y)	Analisis Regresi Linier berganda	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Ni Made Diah, Fridayana, Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja fisik (X_1), Dan disiplin kerja(X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Pengembangan Hipotesis:

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja fisik Sedarmayanti(2009) dalam Yoyo Sudaryo (2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kaitan ini Sadarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja 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. Sedangkan Sarwono (2005) dalam Yoyo Sudaryo (2018) lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria Noorainy (2017) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja non fisik (X_2) dengan Kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Berdasarkan uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 :Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin dalam pertumbuhan instansi 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.

Handoko dalam Sinambela (2016) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam penelitian salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang Siswanto (2019) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astadi, Putri Intan Susanti (2016) berkaitan dengan Kedisiplinan dan peningkatan kinerja pegawai, menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 :Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2.6.3 Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Kinerja merupakan suatu output yang didapatkan atas seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai merasa aman, nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya. Selain faktor lingkungan kerja fisik, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin yaitu mengikuti segala ketentuan yang telah ditetapkan sebuah instansi maupun organisasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai semakin optimal pekerjaan yang diselesaikan sehingga Kinerja Pegawai meningkat. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni made, Fridayana dan Ni Nyoman Yulianthini (2016), hasil dari penelitian ini terbukti bahwa variabel Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.