

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lumajang**

Leonita Dwi Puspita<sup>1</sup>, Arnis Budi Susanto<sup>2\*</sup>, Ema Desia Prajitiasari<sup>3</sup>, Chairul Saleh<sup>4</sup>  
Fajar Wahyu Prianto<sup>5</sup>, Purnamie Titisari<sup>6</sup>, Dwi Perwitasari Wiryaningtyas<sup>6</sup>, Theresia  
Susetyarsi<sup>8</sup>

1. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
2. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
3. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
4. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
5. Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
6. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
7. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
8. Jurusan Manajemen, STIE SEMARANG, Semarang, Indonesia

**\*Corresponding author: arnis.feb@unej.ac.id**

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Jumlah pegawai yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 55 orang. Hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap*

*kinerja pegawai. Selain itu, komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai*

#### **Abstract**

*This research aims to analyze the influence of the physical work environment, work discipline and communication on employee performance at the Lumajang Regency Community and Village Empowerment Service. This research uses quantitative methods with survey methods and data collection carried out through questionnaires to employees of the Community and Village Empowerment Service. The number of employees sampled for this research was 55 people. The results of data analysis using multiple linear regression show that the physical work environment has a significant positive influence on employee performance. Work discipline also has a positive and significant influence on employee performance. Apart from that, communication has also been proven to have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Work Discipline, Communication, Employee Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja di definisikan sebagai prestasi kerja, yaitu analogi hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang produktif akan membantu perusahaan dalam mencapai target dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja salah satunya yaitu lingkungan kerja fisik. Muslih dan Anshari (2022), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting bagi kinerja pegawai karena membuat mereka merasa puas dan nyaman. Untuk menghindari kecelakaan kerja, manajemen harus memastikan bahwa lingkungan kerja fisik nyaman dan aman, sehingga para pegawai dapat bekerja dengan optimal (Sudaryo *et al* 2018). Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dengan disiplin yang baik cenderung lebih fokus dan efektif dalam menyelesaikan tugas mereka. Kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Selain lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi. Menurut penelitian oleh Edison, Anwar, dan Komariyah (2018: 202), faktor komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Karena setiap aktivitas dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dimengerti oleh semua pihak yang terlibat, baik secara lisan maupun tertulis, komunikasi yang efektif sangat penting untuk mencapai kinerja optimal.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) merupakan sebuah lembaga pelaksana tugas pemerintahan dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. DPMD memiliki tugas untuk melaksanakan program pemberdayaan masyarakat dan desa serta pengelolaan administrasi pemerintahan desa.

Namun, dalam DPMD Kabupaten Lumajang terdapat ketidaksesuaian antara capaian program kerja dengan target yang ditetapkan menjadi indikasi yang jelas bahwa kinerja pegawai DPMD Kabupaten Lumajang bersifat fluktuatif.

Hasil observasi pra-penelitian menunjukkan beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu diperbaiki. Kondisi lingkungan kerja fisik di DPMD saat ini dinilai kurang memadai. Hampir semua ruangan dianggap kurang luas karena masih menggunakan gedung lama. Dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, ruang gerak pegawai menjadi terbatas. Selain itu, perlu diperhatikan kondisi lingkungan fisik di ruang kerja, termasuk pengaturan suhu udara yang masih kurang baik meskipun telah dilengkapi dengan fasilitas pendingin. Disisi lain disiplin kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan jam kerja yang telah ditetapkan, pada DPMD Kabupaten Lumajang, masih terdapat beberapa pegawai yang masih sering datang terlambat saat kerja meskipun sudah tertera aturan jam kerja tersebut. Selain lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Pada DPMD Kabupaten Lumajang terbagi menjadi 3 bidang yaitu Bidang Bina Pemerintahan Desa, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, dan Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat. Komunikasi menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan, karena 3 bidang tersebut saling berkaitan. Pegawai DPMD Kabupaten Lumajang memiliki kecenderungan untuk melakukan komunikasi baik dalam format satu arah maupun dua arah.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang telah diuraikan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi dan disusunlah penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang" dirancang untuk membantu organisasi membuat kebijakan yang menguntungkan kedua belah pihak, yaitu organisasi dan pegawai nya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Handoko (2014) lingkungan kerja fisik yaitu mencakup semua elemen fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti pencahayaan, musik, dan kebersihan, dan lain-lain. Sedangkan menurut Sudaryo *et al* (2018:50), lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat atau ruangan yang mempengaruhi (baik secara langsung maupun tidak langsung) kinerja pekerja atau karyawan dalam melakukan tugas mereka atau melakukan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku. Selanjutnya, menurut Mangkunegara (2017:129) disiplin kerja merupakan pengaplikasian manajemen yang mengacu pada norma dan peraturan perusahaan. Sedangkan Sumaki, Taroreh, dan Soepono (2015) mendefinisikan kedisiplinan sebagai karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang sesuai.

Pradnyana *et al* (2023) mendefinisikan komunikasi secara umum sebagai proses pembuatan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih orang dengan tujuan tertentu. Silalahi *et al* (2021) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan bagian dari kehidupan di mana seseorang berusaha untuk memahami dengan menyampaikan pesan antara dua orang atau kelompok dengan tujuan memahami

satu sama lain. Sedangkan menurut Ganyang (2018:207) komunikasi adalah proses menyampaikan dan menerima pesan atau informasi dari satu orang ke orang lain dengan tujuan agar orang yang menerimanya dapat memahaminya dengan cara yang dimaksud oleh orang yang menyampaikannya.

### 3. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*, yang merupakan penelitian untuk menunjukkan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang didapat langsung baik melalui kuisioner maupun observasi langsung pada objek penelitian serta studi pustaka.

Metode analisis data pada penelitian ini yaitu, analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen baik secara parsial. Olah data pada penelitian ini menggunakan aplikasi olah data yaitu SPSS.

Populasi penelitian ini adalah pegawai DPMD Kabupaten Lumajang sejumlah 55 orang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, artinya peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 55 orang.

### 4. HASIL

#### 4.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	14	25,5%
31-40	21	38,2%
41-50	12	21,8%
>50	8	14,5%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari total 55 responden, presentase terbanyak terdapat pada rentang usia 31-40 tahun, sebesar 38,2% dengan jumlah 21 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai berusia 30-40 tahun cenderung telah membangun karir mereka dan mungkin memiliki tingkat stabilitas pekerjaan yang lebih tinggi. Mereka juga mungkin telah menetapkan tujuan karier dan berfokus pada pengembangan profesional.

#### *Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	26	47,3%
Perempuan	29	52,7%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: (Data diolah tahun 2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari total 55 responden, presentase perempuan sebesar 52,7%, atau 29 responden, dan presentase laki-laki sebesar 47,3%, atau 26 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai DPMD Kabupaten

Lumajang didominasi perempuan daripada laki-laki. Mayoritas perempuan dalam DPMD Kabupaten Lumajang tersebut bisa mencerminkan kebijakan atau upaya untuk meningkatkan representasi perempuan di tempat kerja. Hal ini dapat terkait dengan kebijakan upaya kesetaraan gender.

#### 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Kepala Dinas	1	1,8%
Sekretaris Dinas	1	1,8%
Sekretariat	14	25,5%
Bidang Bina Pemerintah Desa	15	27,3%
Bidang Pemberdayaan Masyarakat	13	23,6%
Bidang Pemberdayaan Usaha Ekonomi Masyarakat	11	20%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: (Data diolah tahun 2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari total 55 responden presentase terbanyak terdapat pada bidang bina pemerintah desa sebesar 27,3% dengan jumlah 15 responden. Hal ini dikarenakan oleh fokus utama dari bidang tersebut yang terkait langsung dengan pembangunan dan pengembangan pemerintahan di tingkat desa. Karena itu, kemungkinan besar responden di bidang bina pemerintah desa lebih dominan.

#### 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	5	9,1%
Diploma	8	14,5%
S1	40	72,7%
S2	2	3,6%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: Lampiran 16 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan kuisisioner yang telah di distribusikan, dapat diketahui bahwa terdapat 40 orang yang berpendidikan S1. Lebih banyak pegawai dengan latar belakang pendidikan S1 juga dapat mencerminkan upaya organisasi untuk memastikan kualitas dan kemampuan kerja yang tinggi di dalam tim atau organisasi.

#### 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1	1	1,8
1-10	29	52,7
11-20	15	27,3
21-30	7	12,7
31-40	3	5,5

Total	55	100%
-------	----	------

Sumber: (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan Pegawai DPMD Kabupaten Lumajang mayoritas memiliki masa kerja paling banyak yaitu 1-10 tahun yaitu sebanyak 29 orang. Mayoritas masa kerja pegawai DPMD Kabupaten Lumajang selama 1-10 tahun dapat menunjukkan stabilitas dan kontinuitas tenaga kerja, yang dapat mendukung efektivitas dan konsistensi dalam pelaksanaan program-program pemberdayaan masyarakat dan desa.

#### 4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk menilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan maksud untuk memahami sejauh mana signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

	Koefisien	Sig.	<i>R square</i>
Konstanta	0,298		
	Variabel		
Lingkungan Kerja Fisik	0,466	0,00	0,787
Disiplin Kerja	0,428	0,000	
Komunikasi	0,214	0,002	

Sumber: (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan dari hasil pada tabel di atas, dapat ketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,298 + 0,466X_1 + 0,428X_2 + 0,214X_3 + e$$

- Nilai konstanta persamaan regresi linier berganda bernilai positif yaitu sebesar 0,298.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) bernilai positif sebesar 0,466, maka dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) meningkat maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat, dan sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,428, maka dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat, dan sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X3) bernilai positif sebesar 0,214, maka dapat diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X3) meningkat maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat, dan sebaliknya.
- Nilai r-square pada penelitian ini mencapai 0,787, yang mengindikasikan bahwa sebesar 78,7% dari variasi dalam kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3).

#### 4.6 Uji t

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan

komunikasi terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hasil uji t penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel Penelitian	Signifikansi	Hasil
Lingkungan Kerja Fisik	0,000	H0 ditolak
Disiplin kerja	0,000	H0 ditolak
Komunikasi	0,002	H0 ditolak

Sumber: Lampiran 25 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.5 nilai sig variabel lingkungan kerja fisik (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga H0 ditolak. Maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.5 nilai sig variabel disiplin kerja (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga H0 ditolak. Maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.5 nilai sig variabel komunikasi (X3) adalah  $0,002 < 0,05$  sehingga H0 ditolak. Maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 5. PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian koefisien dalam analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik, tingkat disiplin kerja, dan kemampuan komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Lumajang. Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Lumajang dapat diterima.

### 5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif sebesar 0,466 artinya dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) meningkat maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2020), Rastana et al (2021) dan Silalahi et al (2021). Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H2) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif sebesar 0,428 artinya dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tamimi (2019), Bebirrijal (2019), Amadan (2019), Dewi (2020). Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **5.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H3) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif sebesar 0,214 artinya dapat diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X3) meningkat maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yasin (2019), Fahriza (2022), dan Pradnyana et al (2023). Jadi dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **6. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan H2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan H3 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

## **7. SARAN**

DPMD Kabupaten Lumajang dapat mempertimbangkan beberapa langkah praktis berdasarkan temuan penelitian ini. Pertama, mempertimbangkan faktor-faktor seperti penataan ruang, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas pendukung, organisasi, serta mengimplementasikan perabotan yang ergonomis, teknologi modern, serta area bersama untuk kolaborasi juga dapat meningkatkan pengalaman kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai. Kedua, memberikan pengakuan kepada mereka yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Serta melibatkan survei kepuasan pegawai secara berkala untuk memantau perubahan dan merespons secara proaktif. mendukung inisiatif yang meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar pegawai. Dengan demikian, DPMD Kabupaten Lumajang dapat memastikan penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasional mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amadan, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar Tani Madiun (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember).
- Bebirrijal, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Duta Bangsa Situbondo.
- Dewi, R. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka DI Kabupaten Banyuwangi (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Fahriza, A. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intidaya Dinamika Sejati Jember (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media 217
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muslih, M., & Anshari Damanik, F. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35.
- Pradnyana, N. S., Wisiastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469-479.

- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepono, D. (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1232–1242.
- 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. *Equilibiria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Sudaryo, Y., Agus Ariwibowo., dan Nunung A. Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Pradnyana, N. S., Wisiastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469-479.
- Tamimi, I. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan
- Yasin, M. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember).