

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERWAKILAN BKKBN PROVINSI SULAWESI TENGGARA. (*Influence of Non-Physical Work Environment, Work Discipline and Organizational Commitment to Employee Performance Representatives of the BKKBN of South East Sulawesi Province*)

Darisman Paeha

paehadarisman@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Adnan Hakim

adnanhakim@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Wahyuniati Hamid

wahyuniati@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Dedy Takdir Saifuddin

dtakdirsvaifuddin@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

16 – 11 – 2021

Disetujui

26 – 12 – 2021

Dipublikasikan

28 – 04 - 2022

Keywords:

Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study aims to determine: (1). the influence of the non-physical work environment on work discipline, (2) the influence of the non-physical work environment on organizational commitment, (3) the influence of the non-physical work environment on employee performance, (4) the influence of work discipline on employee performance, (5) the effect of organizational commitment on employee performance, (6). the role of work discipline as a mediation of the influence of the non-physical work environment on employee performance and (7). the role of organizational commitment as mediating the influence of the non-physical work environment on employee performance

The study population was 57 people and the entire population was sampled. The analytical tool used is Partial Least Square (PLS) with Smart-PLS version 3.2.4 . program. The results showed that (1). The non-physical work environment has a positive and significant effect on work discipline, (2) The non-physical work environment has a positive and significant effect on organizational commitment, (3) The non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, (4) Work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment. significant effect on employee performance, (5) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, (6). Work discipline acts as a mediation of the influence of the non-physical work environment on employee performance and (7). Organizational commitment acts as a mediation of the influence of the non-physical work environment on employee performance

I. PENDAHULUAN

Konsep MSDM dalam organisasi merupakan faktor kunci dalam mengembangkan perilaku individu dalam organisasi sehingga peningkatan kinerja dan produktivitas serta visi, misi dan tujuan organisasi dapat dicapai. Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Lebih lanjut, Sutiadi (2003:6) menjelaskan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaan. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja organisasi. Penilaian kerja yang baik harus dapat menggambarkan yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai kinerja pegawai, apakah pegawai tersebut sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya menggunakan standar pekerjaan tolak ukur (Nawawi, 2003:395).

Menurut Hakim (2016) bahwa kinerja pegawai juga dapat ditentukan oleh faktor lingkungan kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja, maka perlu memperbaiki lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja ditingkatkan atau diperbaiki maka prestasi kerja pegawai dapat meningkat kearah yang lebih dari keadaan sebelumnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. Prestasi kerja pegawai juga pun juga akan meningkat. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal dan dapat berkonsentrasi dalam menjejarkan tugasnya.

Hasil penelitian Joseph, (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lebih lanjut dijelaskan bahwa lingkungan non fisik merupakan faktor paling dominan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut peneliti fokus melakukan pengkajian pada faktor lingkungan non fisik.

Pendapat yang sama dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuri Aslami, *et,al* (2017), Nidaul Izzah, *et,al* (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Mahendra Fakhri, *et,al* (2020) dan Wahyuningrum dkk (2020). Secara empiris pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja sangat beragam sehingga peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali untuk memperoleh kejelasan pengaruh dari variabel tersebut.

Selanjutnya, Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin juga merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja pegawai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mathis and Jackson (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada pegawai berperan dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pakerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi setidaknya orang yang disiplin dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran peraturan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan & Gunartin (2021), Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Jasmani, Achmad Rozi, Ahmad Khoiri & Rudi Salam (2021), Marlapa Eri & Mulyana Bambang (2020), Safitri, DE & Sutjahjo, G (2020), Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta & Lukman Nasution (2020), Ilham, I Nyoman Nugraha & Amir Tengku Ramly

(2020), dan Maharani Fathia, *et al* (2018) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil lain juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Satedjo, AD & Kempa, S (2017) dan Salman Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Namun, permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Lebih lanjut, Decenzo dan Robbins (2013:621) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai melalui reformasi birokrasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja. Dalam penelitian tentang komitmen yang berakar pada teori pertukaran sosial (*Social exchange theory*) menunjukkan bahwa komitmen pekerja pada organisasi berasal pada persepsi pekerja atas komitmen dan dukungan organisasi terhadap pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja menginterpretasikan tindakan organisasi seperti praktek-praktek sumber daya manusia dan kepercayaan pihak manajemen sebagai indikasi dari perwujudan komitmen yang mereka miliki pada organisasi (Mujiarto, 2019:34).

Kunci penting untuk mendapatkan komitmen organisasional pegawai adalah dengan membantu pegawai mengaktualisasikan diri mencapai kinerja. Komitmen organisasional adalah keadaan seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Amstrong (2020) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Meutia *et al.* (2019) dalam Jamal dkk (2021:39) mengatakan dengan ada komitmen organisasional pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya. Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang sangat penting karena akan berdampak pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, D & Sujana, I (2021), Ikhsan, Mane, A & Nur, I (2021), Rio Syukron Jamal, Sandy Firdaus, Yusuf Bakhtiar & Vicky F Sanjaya (2021), Syam'un, Mahfud nurnajamuddin, Syahrir Mallongi, Ramlawati, and Budiandriani (2021) dan Andi Sukmawati MS, Saban Echdar & Maryadi (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil lain juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anwar K, Sunaryo, H & Priyono, A (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Peneliti juga mencoba untuk menguji pengaruh antara konstruk lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. Apabila lingkungan kerja semakin baik maka disiplin kerja juga semakin meningkat (Inbar dkk, 2018). Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (2004), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni, R & Heliyani (2020), Nico Putra, A & Aprianti, K (2020) dan Tambunan, VA (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun hasil lain ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Deski Shintaomi, Winata Wira, & Akhirman (2020) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Lebih lanjut pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan (Kuntjoro, 2002: 89).. Oleh karena itu, agar karyawan bersikap positif pada pekerjaannya maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian terdahulu untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dilakukan oleh Prasetyo, Hermawan & Ahmad Guspul (2020), L. Asi, Achmad Gani & ST. Sukmawati (2021) dan Isaac Ahakwa, Jingzhao Yang, Evelyn Agba Tackie, Leslie Afotey Odai & Samuel Dartey (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Rumoning (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain pengujian pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, beberapa peneliti sebelumnya menemukan bahwa disiplin kerja mampu menjadi variabel mediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja seperti yang ditemukan oleh Rama Deni, Heliyani, (2020). Demikian halnya dengan komitmen

organisasional sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja telah diteliti Chintya Ones Charl, (2020) dan ditemukan bahwa komitmen organisasional ditemukan menjadi variable mediasi. Berdasarkan dasar tersebut penelitian ini mencoba melakukan pengujian ulang untuk membuktikan apakah disiplin kerja dan komitmen organisasional masih tetap konsisten jika diuji dalam obyek yang berbeda pada Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai variabel yang mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja..

Berdasarkan pemaparan teori dan konsep yang berkaitan dengan pentingnya meningkatkan kinerja pegawai telah diteliti oleh peneliti sebelumnya dengan hasil yang berbeda-beda. Kajian teori dan empirik yang telah dikemukakan sebelumnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijadikan variabel independent dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional merupakan dasar peneliti memotret fakta yang terjadi pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik. Kinerja dari setiap pegawainya amat berperan dalam kesuksesan program-program pemerintah terkait pengendalian penduduk dan penyuluhan keluarga berencana. Dengan pertumbuhan penduduk Indonesia yang setiap tahunnya bertambah, ditambah dengan kepadatan penduduk yang tidak merata dan terkonsentrasi di wilayah-wilayah tertentu di Indonesia, berbagai permasalahan sosial seperti kemiskinan, kriminalitas dan pengangguran pun menjadi bertambah.

Berdasarkan Renstra (2020-2024) Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara permasalahan yang perlu mendapat perhatian terkait pengendalian penduduk yaitu (1) Angka kelahiran total secara nasional masih perlu diturunkan. LAKIP tahun 2020 menunjukkan bahwa *Total Fertility Rate* (TFR) sebesar 2,92 jauh dari target nasional 2,45. (2) belum optimalnya sinergitas pelaksanaan pengendalian penduduk dan pemanfaatan data informasi kependudukan, (3) Masih rendahnya Indeks Pembangunan Berwawasan Kependudukan, (4) Masih rendahnya pemahaman masyarakat tentang isu-isu kependudukan, (5) tingginya disparitas angka prevalensi kontrasepsi (CPR) dan *unmetneed* antar wilayah. Pada tahun 2020 angka prevalensi kontrasepsi sebesar 50,60 masih dibawah capaian nasional yaitu 57,90 dan *unmetneed* sebesar 21,40 dari target nasional 14,40 (6) Tingginya peserta KB yang putus pakai (*drop out*) disertai masih rendahnya kesertaan KB MKJP dan KB Pria, (7) Belum optimalnya sistem sinkronisasi faskes yang sudah bekerjasama dengan BPJS kesehatan dan (8) Belum optimalnya cakupan dan kualitas pelayanan KB Pasca Persalinan (KBPP)

Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai perpanjangan tangan dari BKKBN Pusat sebagai sebuah intitusi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebagai Instansi yang selalu berhubungan langsung dengan mitra kerja dan masyarakat maka komitmen pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan tugasnya dalam hal pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. Untuk mencapai tujuan tersebut, Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara tentu membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

II. TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat, didengar atau diraba dengan pancaindra manusia. Selain itu, lingkungan kerja non fisik menjadi tanggung jawab pimpinan yang dapat diciptakan dengan menciptakan *human relations* yang sebaik-baiknya. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja non fisik diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

As'ad (2009) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara pegawai dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi

pegawai. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu struktur kerja, sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi ditempat kerja yang berkaitan dengan perilaku dan sikap pegawai yang berhubungan dengan perubahan-perubahan psikologis yang tercipta dari hubungan antara pegawai dengan lingkungan yang dihadapi pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanggahi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang direncanakan.

Dalam peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 pasal 1 tentang disiplin pegawai negeri sipil, dijelaskan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undang dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan sebagai kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri atau dengan organisasinya yang digambarkan oleh besarnya usaha baik tenaga, waktu dan pikiran untuk terus belajar bagi pencapaian cita-cita atau visi bersama atau komitmen organisasional. Steers dan Porter (1983:520) mengemukakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang dimiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja bersangkutan. Komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

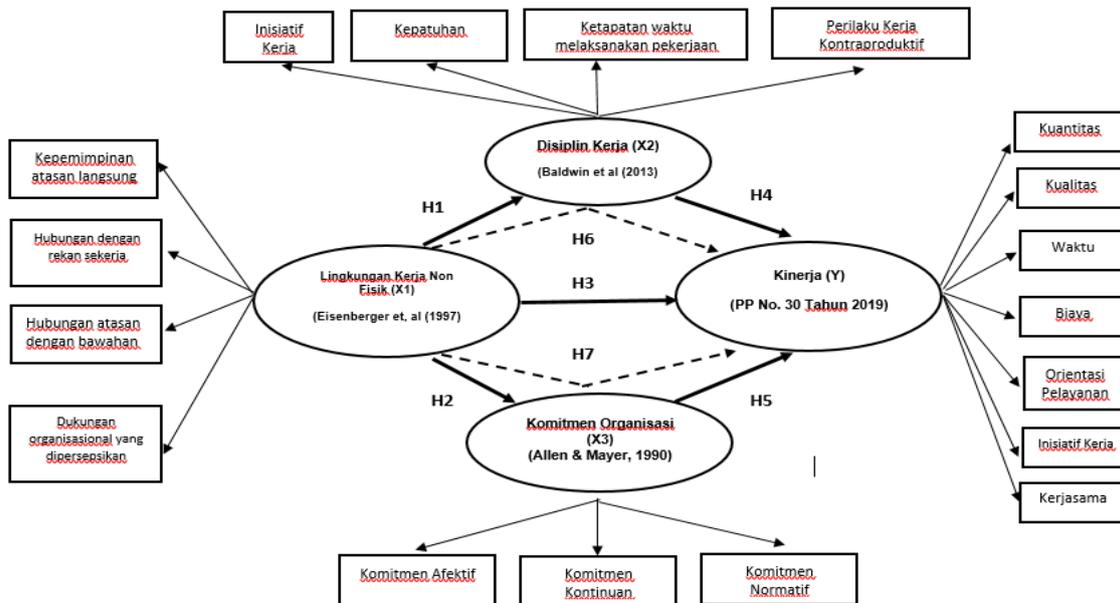
Luthans (2011:147) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi, kemauan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jewel dan Siegall (2012:24) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat persepsi individu dalam memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam suatu unit kerja atau organisasi kerja tertentu. Menurut batasan ini, komitmen kerja merupakan sikap evaluatif seseorang tentang apa yang diharapkan atau dipersepsikan mengenai kerja atau pekerjaannya. Artinya jika seseorang mempersepsikan bahwa “kerja” adalah sesuatu yang sangat bermakna bagi dirinya, maka besar kemungkinan dia akan memiliki komitmen tinggi atas pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:56) bahwa istilah kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007:57) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Foster dan Seeker (2001:52) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Berdasarkan dari kajian teoritis dan empiris, penelitian ini didesain dengan menggunakan empat variabel yaitu : lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan dasar pengujian dari empat variabel tersebut peneliti mencoba mengembangkan kerangka konseptual fokus kajian dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini, peneliti sajikan pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar diatas maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut :

Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja semakin baik maka disiplin kerja juga semakin meningkat (Inbar dkk, 2018). Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (2004), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lebih lanjut, Putra, A & Aprianti, K, (2020) menjelaskan Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan organisasi dan akan tercapainya disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

H1 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan. Oleh karena itu, Agar karyawan bersikap positif pada pekerjaannya maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat seorang karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kuntjoro, 2002).

H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi termasuk dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketika lingkungan kerja bersih, tidak ada debu maupun kotoran, dan semuanya tertata rapi, ide kreatif cenderung lebih mudah muncul. Berbeda ketika tempat Anda tidak terjaga dan terawat, hanya akan ada rasa sumpek dan penat selama bekerja. Menurut hakim (2016), bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor lingkungan kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja, maka perlu memperbaiki lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja ditingkatkan atau diperbaiki maka prestasi kerja pegawai dapat meningkat kearah yang lebih dari keadaan sebelumnya.

H3 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan beberapa pengertian disiplin dapat disimpulkan disiplin kerja adalah merupakan ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu instansi atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Organisasi juga harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen organisasional. Jika komitmen organisasional telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Robbins (2013) dalam Mujiarto (2019:52) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

H5 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya perubahan disiplin kerja kearah yang lebih baik, maka pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja akan semakin baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam membentuk pegawai agar disiplin dalam bekerja (Sutrisno, 2016). Disiplin membentuk seseorang menjadi pribadi yang lebih terarah, membuat seseorang mengerti bahwa semua hal ada aturan dan harus dipatuhi. Disiplin akan membuat seseorang dihargai oleh orang sekitar. Ini merupakan keuntungan yang membuat seseorang betah untuk hidup disiplin. Misalnya, dengan tidak datang terlambat ke tempat kerja, tidak pernah lalai hadir di tempat kerja, melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, berusaha menyelesaikan masalah tugas/pekerjaan tanpa menunggu arahan/petunjuk atasan akan menunjukkan bahwa anda dapat menjadi contoh. Secara otomatis bila seorang pegawai telah disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, maka hal itu akan berdampak pada peningkatan kinerjanya yang lebih baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang yang disiplin akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap

organisasi, rasa percaya diri yang tinggi dan akan selalu menjadi teladan dalam organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja pegawai yang tinggi tentunya akan mampu memberikan efek yang lebih baik terhadap pegawai yang memiliki komitmen tinggi dalam meningkatkan kinerjanya.

H6 : Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Adanya perubahan komitmen organisasional kearah yang lebih baik, maka pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja akan semakin baik. Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Lebih lanjut, ketika hubungan atasan dan bawahan serta rekan kerja terjalin harmonis maka pegawai akan semakin loyal terhadap organisasi dan mereka akan bersungguh-sungguh bekerja untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

H7 : Komitmen organisasional memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan survei. Penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dan pengaruhnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian survei mengambil sampel dari suatu populasi. Analisis yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dimana data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari Pegawai Negeri Sipil yang telah resmi diangkat menjadi PNS memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) dan telah bekerja di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah sebanyak 57 orang. Jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2013:120). Merujuk pada pernyataan Sugiyono tersebut, maka metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu metode penarikan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 Pegawai. Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan hubungan tersebut, sehingga metode statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah analisis Smart-PLS (Partial Least Square)

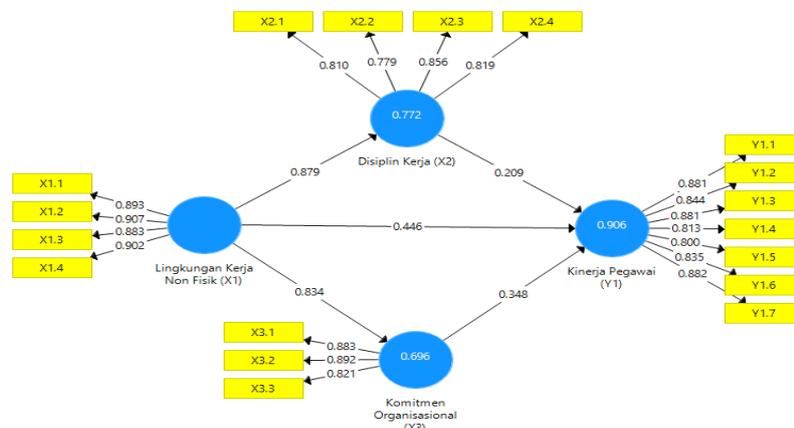
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Struktural dan Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Dari lima pengaruh langsung yang diuji, seluruhnya berpengaruh positif dan signifikan Output/hasil model PLS ditampilkan pada gambar 2 dan tabel 1 seperti berikut

Gambar 2. Diagram koefisien jalur dan pengujian hipotesis



Tabel 1. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	P Values	Ket
Hipotesis 1	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) -> Disiplin Kerja (X2)	0.879	0.000	Diterima
Hipotesis 2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) -> Komitmen Organisasional (X3)	0.834	0.000	Diterima
Hipotesis 3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)-> Kinerja Pegawai (Y1)	0.446	0.000	Diterima
Hipotesis 4	Disiplin Kerja (X2)) -> Kinerja Pegawai (Y1)	0.209	0.006	Diterima
Hipotesis 5	Komitmen Organisasional (X3) -> Kinerja Pegawai (Y1)	0.348	0.000	Diterima

Sumber: Hasil olahan data PLS, tahun 2021

Hasil pengujian pada Tabel 1 dan Gambar 2, maka pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1 Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil pengujian lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,879 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja adalah searah positif. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai p -value sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga hipotesis pertama dinyatakan *diterima*.

H2 Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Kantor Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,834 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional adalah searah positif. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai p -value sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga hipotesis kedua dinyatakan *diterima*.

H3 Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,446 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai adalah searah positif. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai p -value sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H3) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketiga dinyatakan *diterima*.

H4 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,209 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah positif. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai p -value sebesar $0,006 < \alpha = 0,05$ yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H4) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat dinyatakan *diterima*.

H5 Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,348 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai adalah searah positif. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai ρ -value sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H5) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kelima dinyatakan *diterima*.

Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Pengujian pengaruh mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Hasil analisis pengujian mediasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2 Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	Standar Deviasi (STDEV)	P Values	Ket
Hipotesis 6	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) -> Disiplin Kerja (X2) > Kinerja Pegawai (Y1)	0.183	0.067	0.006	Memediasi
Hipotesis 7	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) -> Komitmen Organisasional (X3) > Kinerja Pegawai (Y1)	0.291	0.076	0.000	Memediasi

Sumber: Hasil olahan data PLS, tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh mediasi selanjutnya disusun hipotesis seperti dijelaskan sebagai berikut :

H6 Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,183 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti bahwa dengan adanya disiplin kerja, seseorang akan memiliki kinerja yang semakin baik. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai ρ -value sebesar $0,006 < \alpha = 0,05$ yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H6) membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keenam dinyatakan *diterima*.

Berdasarkan hasil pemeriksaan dan pengujian model struktural pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan mediasi disiplin kerja ditemukan bahwa pengaruh total lingkungan kerja non fisik ke disiplin kerja adalah positif signifikan (nilai $\beta = 0,879$ dan ρ -value = $0,000 < 0,05$). Efek tidak langsung dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja juga positif dan signifikan (nilai $\beta = 0,183$ dan ρ -value = $0,006 < 0,05$). Koefisien jalur untuk pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai setelah dimasukkan variabel mediasi juga ditemukan positif dan signifikan (nilai $\beta = 0,446$ dan ρ -value = $0,000 < 0,05$), dimana nilai koefisien efek tidak langsung dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja (nilai $\beta = 0,183$) lebih kecil dari nilai koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (nilai $\beta = 0,446$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keenam dinyatakan *diterima*

H7 Komitmen organisasional memediasi pengaruh lingkungan kerja non Fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,291 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti bahwa dengan adanya komitmen organisasional, akan memberikan dampak signifikan. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai ρ -value sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H7) membuktikan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketujuh dinyatakan *diterima*.

Berdasarkan hasil pemeriksaan dan pengujian model struktural pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional ditemukan bahwa pengaruh total lingkungan kerja non fisik ke komitmen organisasional adalah positif signifikan (nilai $\beta = 0,834$ dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Efek tidak langsung dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional juga positif dan signifikan (nilai $\beta = 0,291$ dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Koefisien jalur untuk pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai setelah dimasukkan variabel mediasi juga ditemukan positif dan signifikan (nilai $\beta = 0,446$ dan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$), dimana nilai koefisien efek tidak langsung dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional (nilai $\beta = 0,291$) lebih kecil dari nilai koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (nilai $\beta = 0,446$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai mediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis ketujuh dinyatakan *diterima*.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan memperbaiki disiplin kerja. Atau dengan kata lain, perubahan peningkatan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja. Hal ini cukup beralasan karena kondisi lingkungan kerja non fisik termasuk dalam penilaian baik yang dicerminkan melalui kepemimpinan atasan langsung, hubungan dengan rekan sekerja, hubungan dengan atasan dan bawahan dan dukungan organisasional yang dipersepsikan.

Lingkungan kerja non fisik yang baik berdasarkan hasil studi ini memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan disiplin kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dan dapat memperkuat temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joseph (2016) yang menjelaskan bahwa bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Joseph menambahkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dimana salah satu indikator yang digunakan adalah kedisiplinan pegawai dalam organisasi.

Pendapat yang sama dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni, R & Heliyani (2020), Nico Putra, A & Aprianti, K (2020) dan Tambunan, VA (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun hasil lain ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Deski Shintaomi, Winata Wira, & Akhirman (2020) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Perbedaan hasil studi ini disebabkan oleh ruang dan waktu penelitian, metode penelitian, dasar teori yang digunakan dan besarnya sampel yang berbeda serta indikator pengukuran yang berbeda.

Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan memperbaiki komitmen organisasional. Atau dengan kata lain, adanya perubahan peningkatan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini cukup beralasan karena kondisi lingkungan kerja non fisik yang tercermin dari kepemimpinan atasan langsung, harmonisasi hubungan atasan, bawahan dan rekan kerja termasuk dukungan organisasional yang dipersepsikan dalam penilaian baik. Kepemimpinan atasan langsung, harmonisasi hubungan atasan, bawahan dan rekan kerja serta dukungan organisasional yang dipersepsikan akan memberikan suasana nyaman pada gilirannya akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai.

Lingkungan kerja non fisik yang baik berdasarkan hasil studi ini memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan komitmen organisasional. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dan dapat memperkuat temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo, Hermawan & Ahmad Guspul (2020), L. Asi, Achmad Gani & ST. Sukmawati (2021) dan Isaac Ahakwa, Jingzhao Yang, Evelyn Agba Tackie, Leslie Afotey Odai & Samuel Dartey (2021) yang menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Rumoning (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan hasil studi ini disebabkan oleh

ruang dan waktu penelitian, metode penelitian, dasar teori yang digunakan dan besarnya sampel yang berbeda serta indikator pengukuran yang berbeda

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai .

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan memperbaiki kinerja pegawai. Atau dengan kata lain, perubahan peningkatan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini cukup beralasan karena kondisi lingkungan kerja non fisik yang tercermin dari kepemimpinan atasan langsung, hubungan dengan rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan dan dukungan organisasional yang dipersepsikan mendapatkan penilaian baik terhadap pelaksanaannya. Suasana nyaman dan harmonisasi yang tercipta memberikan semangat dan spirit kepada para pegawai dan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja non fisik yang baik berdasarkan hasil studi ini memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dan dapat memperkuat temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuri Aslami, *et al.* (2017), Nidaul Izzah, *et al.* (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Mahendra Fakhri, *et al.* (2020) dan Wahyuningrum dkk (2020). Perbedaan hasil studi ini disebabkan oleh ruang dan waktu penelitian, metode penelitian, dasar teori yang digunakan dan besarnya sampel yang berbeda serta indikator pengukuran yang berbeda

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dicerminkan melalui inisiatif kerja, kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu melaksanakan tugas dan perilaku kerja kontraproduktif maka akan memperbaiki kinerja pegawai. Hal ini cukup beralasan karena kondisi disiplin kerja pegawai telah dinilai baik dalam pelaksanaannya dimana sebagian besar pegawai selalu patuh melaksanakan aturan Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara dan tepat waktu melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil analisis deskripsi ditemukan bahwa bahwa disiplin kerja pegawai yang tercermin dari insiatif kerja, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu melaksanakan pekerjaan dan perilaku kerja kontraproduktif sudah dianggap baik dalam pelaksanaannya.

Disiplin kerja yang baik berdasarkan hasil studi ini memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dan dapat memperkuat temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan & Gunartin (2021), Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Jasmani, Achmad Rozi, Ahmad Khoiri & Rudi Salam (2021), Marlapa Eri & Mulyana Bambang (2020), Safitri, DE & Sutjahjo, G (2020), Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta & Lukman Nasution (2020), Ilham, I Nyoman Nugraha & Amir Tengku Ramly (2020), dan Maharani Fathia, *et al.* (2018) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil lain juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Satedjo, AD & Kempa, S (2017) dan Salman Farisi, Juli Irnawati & Muhammad Fahmi (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil studi ini disebabkan oleh ruang dan waktu penelitian, metode penelitian, dasar teori yang digunakan dan besarnya sampel yang berbeda serta indikator pengukuran yang berbeda

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan memperbaiki kinerja pegawai. Atau dengan kata lain perubahan peningkatan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini cukup beralasan karena komitmen organisasional pegawai yang tercermin dari komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif telah dinilai baik dalam pelaksanaannya sehingga mampu memberikan efek secara signifikan.

Komitmen organisasional yang baik berdasarkan hasil studi ini memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dan dapat memperkuat temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi, D & Sujana, I (2021), Ikhsan, Mane, A & Nur, I (2021), Rio Syukron Jamal, Sandy Firdaus, Yusuf Bakhtiar & Vicky F Sanjaya (2021), Syam'un, Mahfud nurnajamuddin, Syahrir Mallongi, Ramlawati, and Budiandriani (2021) dan Andi

Sukmawati MS, Saban Echdar & Maryadi (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil lain juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anwar K, Sunaryo, H & Priyono, A (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian masih terdapat kontradiksi yang disebabkan oleh keragaman dalam pengukuran komitmen organisasional dan dasar teori yang dirujuk. Selain itu perbedaan yang mendasar dari hasil temuan penelitian ini dengan penelitian terdahulu karena karakteristik obyek yang dikaji oleh para peneliti terdahulu sebagian besar pada perusahaan sedangkan penelitian ini pada sektor publik yang tingkat independensi dalam menjalankan tugas masih ada intervensi yang besar dari pimpinan maupun pihak lainnya. Selanjutnya karakteristik sampel yang berbeda, ruang dan waktu studi serta metode analisis yang digunakan

Peran Disiplin Kerja dalam memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara.. Hal ini bermakna bahwa disiplin kerja dapat menjembatani pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini cukup beralasan karena disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki penilaian paling tinggi dibandingkan dengan pengaruh antar variabel lainnya dalam pelaksanaannya. Hasil analisis deskripsi pegawai berkaitan dengan disiplin kerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan aspek yang lebih baik pelaksanaannya jika dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik. Selain itu hasil analisis Partial Least Square (PLS) berdasarkan nilai *inner model* juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dengan mediasi disiplin kerja sehingga disiplin kerja pegawai mampu berperan sebagai variabel mediasi (*Partial Mediation*)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rama Deni dan Heliyani, (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja adalah aspek yang mampu memberi penguatan dan menjembatani lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Namun hasil lain ditemukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Anggarani (2021) yang menemukan bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Ketidakkonsistenan dari hasil pengujian peran mediasi komitmen organisasional argument yang dapat peneliti kemukakan disebabkan oleh perbedaan obyek penelitian, ruang dan waktu penelitian dan keragaman indikator pengukuran

Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara.. Hal ini bermakna bahwa komitmen organisasional dapat menjembatani pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini cukup beralasan karena besarnya nilai koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional. Atau dengan kata lain, peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja memiliki koefisien jalur yang lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Sehingga komitmen organisasional merupakan variabel mediasi (*Partial Mediation*)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chintya Ones Charl (2020) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional mampu menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Lebih lanjut Chintya menjelaskan bahwa ketika hubungan atasan dan bawahan serta rekan kerja terjalin harmonis maka pegawai akan semakin loyal terhadap organisasi dan mereka akan bersungguh-sungguh bekerja untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Ketika komitmen tumbuh dalam diri pegawai maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat. Namun hasil lain diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi Shanty (2017) dan Syahroni Ikhrum (2019) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menaikkan produktivitas kinerja pegawai. Namun, untuk meningkatkan kinerja pegawai, pegawai tidak perlu berkomitmen terlebih dahulu terhadap organisasi sehingga penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan akan secara langsung mempengaruhi kinerja. Ketidakkonsistenan dari hasil pengujian peran mediasi komitmen organisasional argument yang dapat peneliti kemukakan disebabkan oleh perbedaan obyek penelitian, ruang dan waktu penelitian, keragaman indikator pengukuran, unit analisis yang digunakan dan karakteristik obyek yang

dikaji oleh para peneliti terdahulu sebagian besar pada organisasi bisnis sedangkan penelitian ini pada organisasi publik

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Keterbatasan studi ini yang dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya adalah hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kasus atau instansi lain, hanya pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara karena obyek penelitian ini terbatas pada pegawai yang bekerja pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara saja sehingga dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini. Pengukuran variabel penelitian dilakukan berdasarkan persepsi yang sangat ditentukan oleh daya ingat responden (pegawai) dan penilaian terhadap dirinya. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat menggali informasi yang lebih mendalam mengenai pengaruh atau hubungan dengan variabel lain

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya perubahan lingkungan kerja non fisik kearah yang lebih baik memberi efek positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya perubahan lingkungan kerja non fisik kearah yang lebih baik memberi efek positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara..
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan lingkungan kerja non fisik kearah yang lebih baik memberi efek positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan disiplin kerja pegawai kearah yang lebih baik akan memberi efek positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan komitmen organisasional pegawai kearah yang lebih baik akan memberi efek positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
6. Disiplin kerja berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (*Partial mediation*). Artinya adanya perubahan disiplin kerja kearah yang lebih baik, maka pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja akan semakin kuat..
7. Komitmen organisasional berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (*Partial mediation*). Artinya adanya perubahan komitmen organisasional kearah yang lebih baik, maka pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahakwa Isaac, Jingzhao Yang, Evelyn Agba Tackie, Leslie Afotey Odai & Samuel Dartey. 2021. *The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana*. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM). Vol. 9 Iss. 01. Page
- Amstrong, G. 2020. *Principles of Marketing*. Edisi 15 Global Edition. Pearson.
- As'ad, 2003. *Psikologi Industri*. Edisi kedelapan Cetakan kedelapan. Yogyakarta. Liberty.
- Chintya Ones Charl, (2020), *Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal EKOBISTEK , Vol.9, No. 1, April 2020, Hal 53-62,ISSN : 2301-5268, E-ISSN : 2527-9483
- Decenzo, A. David & Robbins, Stephen P, 2013. *Fundamentals of Human Resources Management* (10thed.)222 Resewood Drive, Danvers, MA 01923: Clrance Center,Inc

- Dewi, D & Sujana, IK. 2021. *The Effect of Organizational Commitment, Organization Culture Based on Tri Hita Karana and Awig-Awig Protection on the Performance of lembaga Pengkreditan Desa in Bangli Regency*. American Journal of Humanities and Social Sciences researchs (AJHSSR). Vol. 5 Iss 1. Page 168-175
- Dilman, Hakim, A & Juharsah. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Yang di Mediasi Oleh Kompenasi (Influence of Employee Competence Towards Work Satisfaction Mediumed by Compensation*. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi. Vol. 3 No. 3. Desember 2019. Hal. 16-29
- Farisi, S, Irnawati, J & Fahmi, M. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Tanah Putih Provinsi Riau*. Jurnal Humaniora. Vol.4 No.1. April 2020. Hal. 15-33
- Foster, Bill dan Karen R. Seeker, 2001. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerjemah : Ramlan. Jakarta. PPM.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Gofur, A, Supriyono & Samsudin. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ciomas Kab. Bogor)*. Jurnal Reformasi Administrasi. Vol. 8 No. 1 Maret 2021 Hal. 42-48
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory, 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition*, Mason, Ohio: South-Western, Cengage Learning.
- Hair et al. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) 2th Edition*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne: SAGE
- Hakim, A. 2016. *Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi*. Jurnal Manajemen Vol XX No. 02 Juni 2016. Hal. 228-244.
- Hasniati. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kab. Konawe Selatan*. Tesis. Pascasarjana Universitas Halu Oleo, Kendari
- Ichsan, RN, Surianta, E & Nasution, L. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal daerah Militer (AJENDAM)-I Bukitbarisan Medan*. Jurnal Darma Agung. Vol. 28 No. 2 Agustus 2020. Hal. 187-120
- Ilham, Nugraha, IN & Ramly, T. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi*. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram. Vol. 9. No. 4. Hal. 315-324
- Ikhsan, Mane & Nur. 2021. *Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Makassar*. Economic Bosowa Jurnal. Vol. 7 No. 001 Hal 184-198
- Inbar, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Administrasi Bisnis,
- Jamal, RS, Firdaus, S, Bakhtiar, Y & Sanjaya. 2021. *Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Pegawai*. Jambura Economic Education Journal. Vol. 3 No. 1 Januari 2021 Hal. 38-44
- Joseph, 2016. *Analysis The Influence Of Physical Work Environment And Non-Physical Work Environment On Employee Productivity In General Hospital Gmim Kalooran Amurang South Minahasa Regency*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 04
- Luthans. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach 12th Edition*. McGraw-Hill Irwin
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPW
- Marlapa, Eri & Mulayana, B. 2020. *The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity With Competences as Interviening Variables*. International Review of Management and Marketing Vol 10 Issue. 3. Page 54-63
- Mahendra Fakhri, Alini Gilang and Tiwi Permata Mulya (2020) *The Influence on non physical Work Environemen on Employee Performance Thought Emotional Inteliggenge as an Intervening Variabel (A Case Studi of Balai Besar Pelatihan Peternakan Kupang)*, Journal of Engineering and Applied Science (15 (4) 990 – 994 ISSN 1816-949X
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPF.

- Mathis, Robert, L. & Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 dan 2, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.
- Minggu, MM, Lengkong, V & Rumokoy, F. 2019. *Effect of Work Environment, Work Discipline and Organizational Commitment On Employee Performance at PT. Air Manado*. Jurnal EMBA Vol. 7 No. 1 Januari 2019. Hal. 1071-1080
- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (1983). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, p.408-414.
- Mujiarto, 2019. *Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi*. Tesis. Pasca sarjana Universitas Halu Oleo Kendari
- Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Perss.
- Nitisemito, 2004. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nidaul Izzah, Novita Rini, Baby Poernomo, (2019), *The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung*, International Journal of Social Sciences Perspectives ISSN: 2577-7750 Vol. 4, No. 1, pp. 22-37
- Nuri Aslami, Sitty Raha Agoes Salim, Yeni Abash (2017), *The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable At Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan*, Advances In Economics, Business And Management Research (Aebmr), Volume 46
- Nurjaya, Sunarsi, D, Effendy, AA, Teriyan, A & Gunartin. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4 No. 2 Januari. 2021. Hal. 172-184
- Obamiro John Kolade & Kumolu-Johnson Babatunde Oladipupo. 2019. *Work Environment and Employees' Performance: Empirical Evidence of Nigerian Beverage Firm*. AUDCE, Vol. 15, no. 3/2019, pp. 388-401
- Putra, A, Aprianti K. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima*. Jurnal Manajemen dan Keuangan. Vol. 8. No. 1. Hal. 19-27
- Putra, A, Hadi, R & Hairudinor.2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Budi Anugrah Bersama*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol. 10 No. 1 Hal. 1-10
- Putriana, M, Cholifah & Sutopo. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya*. UBHARA Management Journal. Vol. 1 No.1 Mei 2021 Hal. 26-32
- Rama Deni, Heliyani, (2020), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi*, JIABI – Vol. 4 No. 2
- Riduwan, 2011. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Pertama*. PT. Raja Grafindo persada : Jakarta.
- Robbins Stephen P and Timothy A. Judge, (2018). *Organizational Behavior (18th Edition)*, Publisher 18 edition (January 14, 2018), England: Perason.
- Robbins, S.P. (2010). *Essentials of Organizational Behavior*. Edisi ke-16, Salemba Empat. Jakarta.
- Rumoning. 2018. *Effect of Work Environment, Work Discipline and Working Stress on Organizational Commitment in Improving Nurse Performance at Asmat District Hospital*. Jurnal EMBA Vol. 6 No. 2 April 2018. Hal. 958-967
- Safitri, De & Sutjahjo, G. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas*. Jurnal Dimensi Vol 9. No. 1. Hal. 178-185
- Satedjo, AD & Kempa, S. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Jurnal AGORA. Vol.5 No. 3. Hal.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach (7th. Ed.)*. New York:
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Simanjuntak, Payaman. J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Solimun.2010. *Analisis Variabel Moderasi Dan Mediasi*. Malang: Program Studi. Statistika
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfa Beta.
- Suliyanto, 2005. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sunarsi, D, Akbar, IR, Jasmani, Rozi, A, Khoiri, A & Salam, R. 2021. *Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*. The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)
- Sunarsi, D. 2019. *The Analysis of the Work Environmental and Organizational Cultural Impact on the Performance and Implication of The Work Satisfaction*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik Vol. 9 No. 2 December 2019. Page 237-246
- Surakhmad, Winarno, 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Sutiadi, 2003, *Motivasi Pegawai Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Tesis. Pasca Sarjana, Universitas Barawijaya, Malang
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Syafaruddin, Muhammad. 2019. *Peran Pengembangan Karir dan Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Wakatobi*. Tesis, Pasacasarjana Universitas Halu Oleo, Kendari
- Syam'un, Mahfudnurnajamuddin, Syahrir Mallongi, Ramlawati, and Budiandriani. 2021. *Impact of Organizational Commitment on Civil Servants Performance: An Empirical Study of Alauddin Islamic State University of Indonesia*. European Journal of Business and Management Research. Vol 6 | Issue 2 | March 2021
- Wahyuningrum, Yuli Sudarso dan Jumi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif . Vol 6 | Issue 2 | March 2020