

## **Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja**

**Salman Farisi<sup>1</sup>, M. Taufik Lesmana<sup>2</sup>**

*Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Indonesia  
Jl .Kapten Muchtar Basri No.3 Glugur Darat II Kec.Medan Timur, Sumatera Utara  
Email : [salmanfarisi@umsu.ac.id](mailto:salmanfarisi@umsu.ac.id)*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 76 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (t), simultan (F), koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kinerja.**

### **PENDAHULUAN**

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena mereka yang memprakarsai tercapainya tujuan perusahaan, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi, keberhasilannya dan kegagalan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri, karena faktor untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka yang didapat akan tinggi, sebaliknya jika produktivitas pegawai rendah yang mereka hasilkan akan rendah.

Terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Keberhasilan pengembangan SDM tidaklah terbatas pada kegiatan pendidikan dan pelatihan saja. Hal ini sangat ditentukan oleh berbagai aspek dalam organisasi seperti, prestasi, produktivitas kerja, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM yang dapat diperoleh dari proses pengelolaan SDM yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi, tanpa peran pegawai meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penulis jalannya suatu organisasi

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai,dengan moral maupun etika.

Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan,disiplin kerja sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi,disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk berkerja lebih antusias agar terwujudnya tujuan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan dan menciptakan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif

Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri, lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya,dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu seperti kesedian atau ketrampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan (Saragih & Simarmata, 2018). Setiap perusahaan baik perusahaan industry pasti menginginkan agar perusahaanya dapat terus bersaing,hal ini tentu saja disorong oleh peningkatan kinerja seluruh karyawan,dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaanya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan oleh perusahaan (Faustyna & Jumani, 2015).

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh,merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki,kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu priode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi,pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Faustyna, 2014).

(Mangkunegara ,2010) menjelaskan terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai,yaitu :

- a. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang misalnya,kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras,sebaliknya seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah.
- b. Faktor eksternal yaitu yang berasal dari lingkungan seperti perilaku,sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja,bawahan atau pimpinan.

Terdapat beberapa indikator kinerja :

- Kualitas kerja

- Kuantitas kerja
- Tanggung jawab
- Kerja sama dan inisiatif (Mankunegara 2010).

### Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat waktu, baik, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin kerja tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang (Rivai, 2013).

(Khair, 2017) "Kedisiplinan dilakukan manajemen organisasi untuk menumbuhkan keinginan dan kesadaran sumber daya manusia untuk mentaati peraturan-peraturan, norma-norma sosial, kebijakan dan nilai positif yang ada agar dapat dengan mudah merealisasikan program kerja yang berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi".

Kurang disiplin didalam manajemen disuatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu, sendiri, dari sisi karyawan yang banyak melanggar disiplin (Jufrizen, 2018).

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

- Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja (Tanjung, 2015).

Indikator disiplin kerja, yaitu

- Tingkat kehadiran
- Ketaatan pada atasan
- Kesadaran bekerja
- Tanggung jawab (Hideyo, 2019).

7 indikator kedisiplinan antara lain adalah :

1. Tujuan dan kemampuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan, dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap

dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat(pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman Berat/ringannya hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Hubungan kemanusiaan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik (Arda, 2017).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seseorang pemimpin disetiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan motivasi, informasi dan pengambilan keputusan terhadap parakaryawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab (Lina, 2014). Kepemimpinan dapat diartikan proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawainya, pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam keadaan baik agar terus meningkatkan kualitas perusahaan lebih jauh lagi (Kamal, 2015).

Seorang pemimpin harus memberikan arahan kepada bawahan dan hal penting lainnya agar motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan (Salutondok & Soegoto, 2015).

(Siagian & Khair, 2018) "Pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu dalam mencapai suatu tujuan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan".

Fungsi Kepemimpinan tersebut diselenggarakan secara luas dan pelaksanaannya atau tugas pokoknya adalah sebagai berikut : a. Pengambilan keputusan, membuat rencana, menyusun organisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian dan pelaporan. b. Pemimpin harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina para bawahan dengan baik dan harmonis. c. Pemimpin harus berusaha memenuhi kebutuhan para bawahannya. d. Pemimpin harus dapat menciptakan kondisi yang akan membantu bawahannya

mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. e. Pemimpin harus mampu memecahkan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing. f. Pemimpin harus membina bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. g. Pimpinan harus membina hubungan yang harmonis (Amirullah, 2015).

Ada empat tujuan pemimpin yang berkaitan dengan keputusan :

- a. Sebagai Pengusaha (*Entrepreneurial*). Pemimpin harus mampu memprakarsai pengembangan proyek dan menyusun sumber daya yang diperlukan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki sikap proaktif.
- b. Sebagai Penghalau Gangguan (*Disturbance Handler*). Pemimpin sebagai penghalau gangguan harus bersikap reaktif terhadap masalah dan tekanan situasi.
- c. Sebagai Pembagi Sumber Dana (*Resource Allocator*). Disini pemimpin harus dapat memutuskan kemana saja sumber dana akan didistribusikan ke bagianbagian dari organisasinya. Sumber dana ini mencakup uang, waktu, perbekalan, tenaga kerja dan reputasi.
- d. Sebagai Pelaku Negosiasi (*Negotiator*). Seorang pemimpin harus mampu melakukan negosiasi pada setiap tingkatan, baik dengan bawahan, atasan maupun pihak luar (Siagian & Khair, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

- a. Faktor kemampuan personal, jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.
- b. Faktor jabatan, struktur kekuasaan yang pemimpin duduki, jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi.
- c. Faktor situasi dan kondisi yang meliputi perilaku kepemimpinan, disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik, Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak (Pramono, 2019)

Indikator kepemimpinan terdiri dari :

- Iklim saling mempercayai
- Penghargaan terhadap ide bawahan
- Memperhitungkan perasaan para bawahan
- Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
- Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- Memiliki akuntabilitas tinggi untuk perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti, ide inovatif.
- Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, beberapa indikasi lingkungan kerja yaitu : tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan pencahayaan dan kebersihan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan kerja dapat terbagi dua, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan keamanan. Unsur- unsur dari lingkungan kerja fisik

- Pencahayaan, kebersihan.
- Sirkulasi udara, keamanan
- Warna (Bismala, Arianty, & Farida, 2016).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

- a. Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya, informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerja.
- b. Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja, dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan, situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja (Rahmawanti et al., 2014)

Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

a. Tata ruang

Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.

b. Penerangan

Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak

akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

#### c. Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.

#### d. Pertukaran udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi kelelahan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis

#### e. Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

#### f. Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Penerangan dan suhu.
- Suara ising dan penggunaan warna.
- Ruang gerak dan hubungan (Siagian & Khair, 2018).

Dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

#### a. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan, pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

#### b. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

#### c. Suhu udara keadaan

Suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

#### d. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

#### e. Pewarnaan pemilihan warna

Ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja

perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

#### f. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (J. S. Hasibuan, 2015).

## **KERANGKA KONSEPTUAL**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin Kerja sangat berpengaruh untuk menciptakan tercapainya tujuan didalam sebuah perusahaan, perusahaan harus bisa menegakkan disiplin kerja untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan, disiplin kerja ini tidak kepada karyawan saja tapi seluruh yang ada didalam perusahaan tersebut baik itu pimpinan atau bawahan. Apabila disiplin kerja berjalan dengan baik seperti :

- Pengambilan keputusan yang baik/tepat.
- Tidak adanya budaya didalam perusahaan tersebut keterlambatan datang/tidak hadir.
- Selalu menjaga kerapian/sopan baik segi fisik maupun non fisik. Bertanggung jawab dengan pekerjaannya. (Jufrizen, 2018)

"Kekurangan disiplin didalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri, dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin".

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh kinerja yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (J. S. Hasibuan, 2015).

### **2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Sebagai seorang pimpinan, pimpinan harus bisa mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Pimpinan juga harus tampil menjadi teladan didalam perusahaannya untuk mencontohkan perilaku yang baik kepada bawahannya seperti :

- Adanya kerjasama antara pimpinan dengan bawahan yang saling memberi pendapat untuk sama-sama menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan tersebut.
- Pimpinan juga harus melihat langsung keadaan masalah/kebutuhan kerja pegawai yang ada didalam perusahaan tersebut agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam keadaan optimal.
- Pimpinan juga sering memberi pengarahan pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai (Kamal, 2015).

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Setiap perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan.



lingkungan kerja terdapat keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang adadi sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Beberapa diantaranya seperti :

- Penerangan ditempat kerja dan temperatur ditempat kerja.
- Suhu dan kelembapan ruangan.
- Keamanan ditempat kerja dan kebersihan ditempat kerja(Siahaan & Bahri, 2019).

(Siagian & Khair, 2018)“Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan,penerangan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deksriptif,. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, kuantitaif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2010)

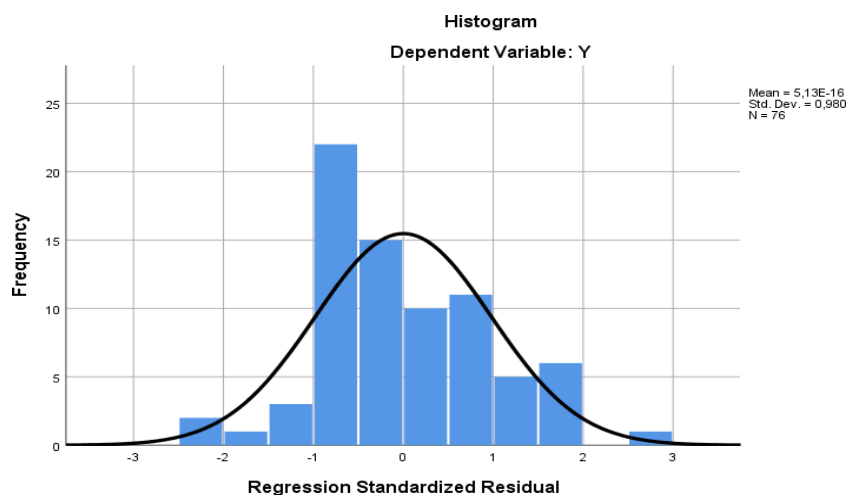
Populai dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane yang berjumlah 76 orang pegawai, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut,penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 76 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel,hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relative kecil,sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus,dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara angket sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden,angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan alat ukur statistic regresi linier berganda.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil penelitian**

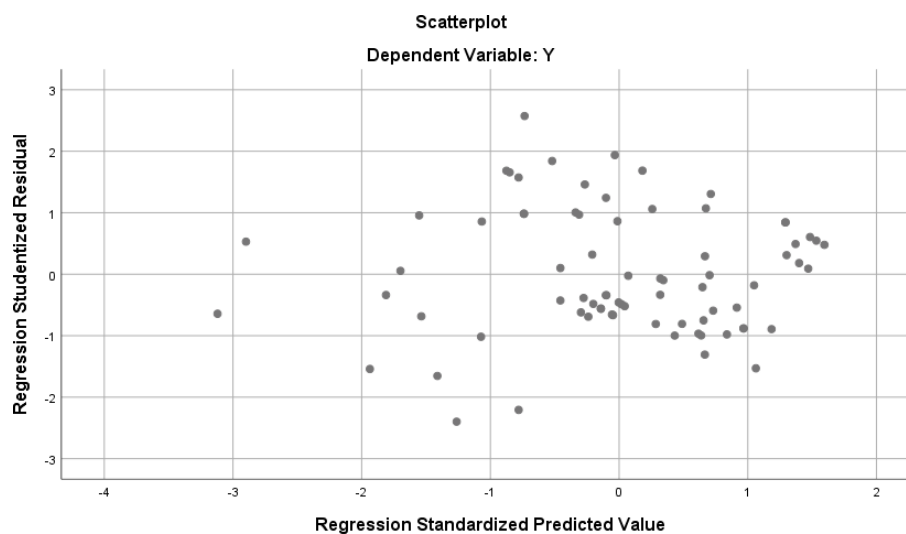
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai polsa seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.



**Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas**

Gambar di atas tampilan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



**Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebas lainnya.

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi yang dapat dilihat dari nilai *Variance Infactor Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* yang diperoleh. Dengan kriteria jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dan apabila

jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas.

**Tabel 1 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,678	1,474
	X2	,932	1,072
	X3	,660	1,515

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *tolerance* Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,678 ; 0,932 dan 0,660 lebih besar dari 0,10. Kemudian nilai VIF Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1,474; 1,072 dan 1,515 lebih kecil dari 10,0. Berarti data variabel yang diuji tidak mengandung gejala multikolinearitas.

### Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel disiplin kerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,351	4,357		3,294	,002
	X1	,068	,088	,069	,773	,442
	X2	,033	,061	,041	,537	,593
	X3	,631	,079	,726	7,980	,000

Sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,351 + 0,068X_1 + 0,033X_2 + 0,631X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel disiplin kerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
- Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,068 yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- Koefisien Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,033 yang berarti bahwa semakin baik Kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,631 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

## Pengujian

### Hipotesis Uji t (Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas (nilai sig). Probabilitas atau signifikan dalam penelitian ini adalah 5%.

**Tabel 3 Hasil Pengujian t (parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,351	4,357		3,294	,002
	X1	,068	,088	,069	,773	,442
	X2	,033	,061	,041	,537	,593
	X3	,631	,079	,726	7,980	,000

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Nilai signifikansi Disiplin Kerja (X1) sebesar  $0,442 > 0,05$  dan thitung  $0,773 < t_{tabel} 1,66600$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Nilai signifikansi Kepemimpinan (X2) sebesar  $0,5593 > 0,05$  dan thitung  $0,537 < t_{tabel} 1,66600$  menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan thitung  $7,980 > t_{tabel} 1,66600$  menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Secara Simultan)

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4 Hasil Pengujian F (simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1651,110	3	550,370	37,013	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1070,767	72	14,870		
	Total	2721,737	75			

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai  $F$  sebesar 37,013 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} 37,013 > t_{tabel} 3,12$ . Ini menunjukkan bahwa model regresi Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan secara simultan (bersama– sama) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,729 <sup>a</sup>	,632	,541

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted  $R^2 = 0.541$  artinya variabel disiplin kerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Nilai *adjusted*  $R^2 = 0.541$  berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, Kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 54,1 %, sedangkan sisanya sebesar 45,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane yang menyatakan nilai signifikansi sebesar  $0.442 > 0.05$  dan  $t_{hitung} 0,773 < t_{tabel} 1,66600$  menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Syafrina (2017); Halimuddin (2003); Astuti & Pangarso (2016); Farisi,dkk (2020) Liyas & Primadi (2017); Susanty & Baskoro (2012); Arif,dkk (2019); Farisi & Fani (2019); Faustyna & Jumani (2015); Hasibuan & Handayani (2017); Hasibuan & Silvyia (2019); Jufrizen (2018); Prayogi,dkk (2018); Yusnandar,dkk (2018) dan (Arda, 2017) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane yang menyatakan nilai signifikansi sebesar  $0.593 > 0.05$  dan  $t_{hitung} 0,537 < t_{tabel} 1,66600$  menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adityawarman, dkk (2016); Tjiabrata,dkk (2017); Paramitadewi (2017); Halimuddin (2003); Astuti & Lesmana (2018); Nabawi (2019) dan Mahfudz (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane yang menyatakan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $t_{hitung} 7,980 > t_{tabel} 1,66600$  menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siagian & Khair (2018); Sofyan & Masalah (2013); (Prakoso et al., 2014); Astuti & Iverizkinawati (2018); Putra (2013); Elizar & Tanjung(2018); Jufrizen & Rahmadhani (2020); Julita & Arianty (2018); (Nabawi, 2019); Yusnandar(2019); Siahaan & Bahri (2019); dan Wijaya & Susanty (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal yaitu : bagi perusahaan, Agar perusahaan lebih memfasilitasi lingkungan kerja yang baik dengan menyediakan ruangan yang nyaman, dan menimbulkan suasana kekeluargaan yang harmonis antar karyawan agar meningkatnya kinerja karyawan serta meningkatkan disiplin kerja baik itu dalam hal menjalankan tugas atau pekerjaannya dan datang tepat waktu agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Agar mempertahankan dan meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan cara mempertahankan aspek-aspek disiplin kerja yang telah ada saat ini dan selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan,1*, 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian ( Persero ) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, 1(November)*, 100–107.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku organisasi*. Medan: Aqli.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 49–63.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hideyo, A. R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Sebagai Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Pramono, S. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Pt Msv Pictures Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Frima 2019*, 665–670.

- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–15.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 3(3), 849–876.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.