

The Influence of Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Work Discipline on Employee Performance at The Office Of Population Control and Family Planning (DPPKB) District Labuhanbatu

Abdul Leman Lubis, Bayu Eko Broto, & Christine Herawati Limbong

Labuhanbatu University, Jalan Sisingamangaraja No.126 A KM 3.5, Labuhanbatu, 21418, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, work environment, job satisfaction, work discipline on employee performance at the office of population control and family planning (DPPKB) Labuhanbatu regency. The population and sample in this study were all 40 DPPKB employees. The research method uses multiple linear regression analysis which is processed using SmartPLS3. The results of the study prove that the independent variable (X), namely leadership, work environment, job satisfaction and work discipline both partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The R square value is 0.799 or 79,90%, the variable leadership, work environment, job satisfaction and work discipline affect employee performance, while the remaining 20,10% is influenced by other factors such as work motivation, work enthusiasm, work ethic, skills, and compensation.

Keywords: Leadership, work environment, job satisfaction, work discipline, employee performance.

1. Introduction

Dalam organisasi baik itu instansi pemerintah maupun non-pemerintah, sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dan modal dasar bagi organisasi untuk melakukan aktivitas dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat berguna untuk menjaga reputasi organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan terus berkembang. Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap organisasi baik itu instansi pemerintah maupun non-pemerintah. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan dapat dilihat dari bagaimana peran kepemimpinan di sebuah organisasi karena kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam manajemen organisasi.

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi oleh karena itu, setiap organisasi harus mengutamakan pegawai yang mampu menjalankan dan mematuhi peraturan-peraturan pada organisasi agar dapat tercapainya tujuan yang sudah ditargetkan, sebab jika tidak ada sumber daya manusia yang baik, dan kinerjanya tidak sesuai dengan yang diinginkan maka organisasi tidak akan berjalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang baik adalah indikator yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan salah satu prestasi kerja ataupun hasil kerja seseorang yang dapat dilihat secara nyata dengan standar operasional prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi, yang mana kinerja pegawai ini sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi baik itu instansi pemerintah maupun non-pemerintah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Dimana kepemimpinan ini akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi.

* Corresponding author.

E-mail address: abdullemanlubis20@gmail.com

Selain kepemimpinan faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kualitas dari kinerja pegawai. Sebab lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pegawai dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan kegiatan kerja. Dan begitu juga sebaliknya, artinya jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang mengganggu yang mengakibatkan terganggunya kegiatan kerja maka akan menimbulkan efek buruk baik itu pada pegawai maupun organisasi.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan sikap atau dampak yang positif terhadap pekerjaannya. Salah satu sikap positif yang ditunjukkan pegawai sebagai dampak dari kepuasan kerjanya adalah peningkatan kinerja, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Dan yang terakhir mengenai disiplin kerja. Dimana disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari seorang pegawai seperti misalnya datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB) Adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden melalui menteri kesehatan. Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan masyarakat luas. Organisasi ini dibentuk dengan tujuan untuk memperjuangkan keluarga sejahtera melalui tiga macam usaha, yaitu mengatur kehamilan, mengobati kemandulan dan memberi nasihat perkawinan. Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana mempunyai tugas yaitu membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, ketahanan dan kesejahteraan keluarga yang menjadi kewenangan daerah kabupaten dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah kabupaten. program keluarga berencana merupakan salah satu program untuk meningkatkan kualitas penduduk, mutu sumber daya manusia, kesehatan dan kesejahteraan sosial yang selama ini dilaksanakan melalui pengaturan kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, peningkatan ketahanan keluarga serta kesejahteraan keluarga. Ada beberapa program keluarga berencana yaitu kondom, pil KB, IUD, KB suntik, KB implan atau susuk, dan vasektomi dan tubektomi (KB permanen).

Di dalam suatu organisasi manusia sangat dibutuhkan untuk mengatur, menganalisis, dan mengendalikan permasalahan yang terjadi di lembaga pemerintahan yang menangani masalah kependudukan dan keluarga berencana. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu aset yang paling penting untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berniat untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB).

2. Literature Review

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Andika, 2020) adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya. Sedangkan kepemimpinan yang dikatan oleh (R et al., 2019) merupakan sebuah tindakan yang menarik perhatian seseorang agar mau berusaha mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (R et al., 2019) menyatakan bahwa indikator dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab
- b. Kemampuan komunikasi
- c. Kemampuan mengendalikan emosional
- d. Kemampuan mengambil keputusan
- e. Kemampuan Memotivasi karyawan

2.2. Lingkungan kerja

Menurut (Praptiestrini, 2016) lingkungan kerja adalah lingkungan yang suasananya memberikan ketenangan sehingga meningkatkan konsentrasi para pegawai. Dengan lingkungan yang nyaman pegawai tentu akan dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja (Diatmika Paripurna, 2013). Menurut (Susanti, 2019) lingkungan kerja adalah sebuah tempat yang mana tempat itu sebagai rumah kedua bagi sipekerja yang

dikelilingi orang-orang yang kita sayangi seperti keluarga. Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2021) indikator dari lingkungan kerja adalah antara lain :

- a. Kebersihan di tempat kerja
- b. Keamanan di tempat kerja
- c. Pencahayaan di tempat kerja
- d. Kenyamanan di tempat kerja
- e. Sarana dan prasarana kerja
- f. Hubungan kerja sesama pegawai

2.3. *Kepuasan kerja*

Menurut (Ikhsan Sahlan et al., 2015) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai setelah pegawai tersebut menyelesaikan tanggung jawabnya dan pegawai tersebut pun mendapatkan upah yang sesuai dengan yang ia harapkan. Pada umumnya, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang tentang bagaimana ia merasakan pekerjaannya (Aruan & Fakhri, 2015). Menurut (Purnawijaya, 2019) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang nyaman dan sangat menikmati kerjanya yang di berikan kepadanya tanpa mengeluh sedangkan menurut (Siregar, 2020) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan berdampak positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada disekitar lingkungannya. Indikator dari kepuasan kerja menurut (Damayanti et al., 2018) adalah sebagai berikut :

- a. Gaji atau upah
- b. Promosi
- c. Penghargaan
- d. Kesesuaian pekerjaan
- e. Prestasi kerja

2.4. *Disiplin kerja*

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) disiplin kerja adalah suatu tindakan yang harus dilaksanakan atau dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai agar selalu mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi. Menurut (Setiawan, 2013) disiplin kerja adalah ketika seorang pegawai datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Disiplin kerja adalah keahlian kerja seorang pegawai dengan cara terarah, tertata, ulet, dan tekun dalam bekerja serta tidak melanggar aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan (Susanti, 2019). Menurut (Andika, 2020) indikator disiplin kerja adalah:

- a. Datang Tepat waktu dalam bekerja
- b. Pulang tepat waktu
- c. Taat terhadap peraturan yang sedang dijalankan

2.5. *Kinerja pegawai*

Menurut (Ikhsan Sahlan et al., 2015) kinerja pegawai adalah orang yang terpenting dalam suatu perusahaan untuk memproduksi barang setengah jadi (bahan mentah) menjadi produk yang sudah siap di jual kepada konsumen. Menurut (Ferawati, 2017) kinerja pegawai adalah seseorang yang memberikan tenaganya baik itu fisik maupun pikiran untuk melakukan apa yang sudah diperintahkan kepadanya dan memperoleh imbalan sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Menurut (Imam baihaqi, 2013) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang yang dapat dilihat dengan jelas dan sesuai dengan yang diharapkan oleh si pemberi kerja. Menurut ((Limbong et al., 2021) beliau mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sikap seseorang yang ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab yang harus dilakukan, dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Indikator atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Purnawijaya, 2019) adalah sebagai berikut :

- a. kemandirian
- b. Keahlian pegawai
- c. Kualitas kerja
- d. Motivasi
- e. Lingkungan kerja
- f. Komitmen organisasi

3. Research Method

3.1. Desain penelitian

Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah desain penelitian kausal yaitu penelitian yang melihat hubungan variabel terhadap objek yang sedang diteliti sehingga penelitiannya terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang di pengaruhi) (Yuliantini & Santoso, 2020). Menurut (Aruan & Fakhri, 2015) mengatakan bahwa metode kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada jumlah data yang dikumpulkan, yang sering disebut dengan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden atau objek yang ingin di teliti.

3.2. Populasi dan sampel

Menurut (Aruan & Fakhri, 2015) populasi merupakan seluruh objek penelitian dari semua objek yang akan di teliti. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan riset secara langsung (Aruan & Fakhri, 2015).Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana sebanyak 40 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling, yaitu responden dari seluruh pegawai yang ada di kantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana (DPPKB).

3.3. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3), disiplin kerja (X4) dan sedangkan variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai.

3.4. Teknik pengumpulan data

metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesiner (angket) yaitu Pengumpulan data dengan cara memberikan ataupun menyebarkan daftar pertanyaan kepada sampel penelitian yaitu responden untuk di jawab (Aruan & Fakhri, 2015). Dan langsung kelapangan dengan teknik survei dan observasi langsung ke lapangan. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data kuesioner yang di berikan langsung kepada pegawai dengan skala pengukuran berupa skala likert yang terdiri dari lima tingkat jawaban, yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral(N) = 3
4. Tidak setuju(TS) = 2
5. Sangat tidak setuju(STS) = 1

3.5. Metode analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan statistik infrensial yang pengolahan datanya menggunakan program Smart-PLS 2022. instrumen yang digunakan sebelumnya sudah di uji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

4. Results and Discussions

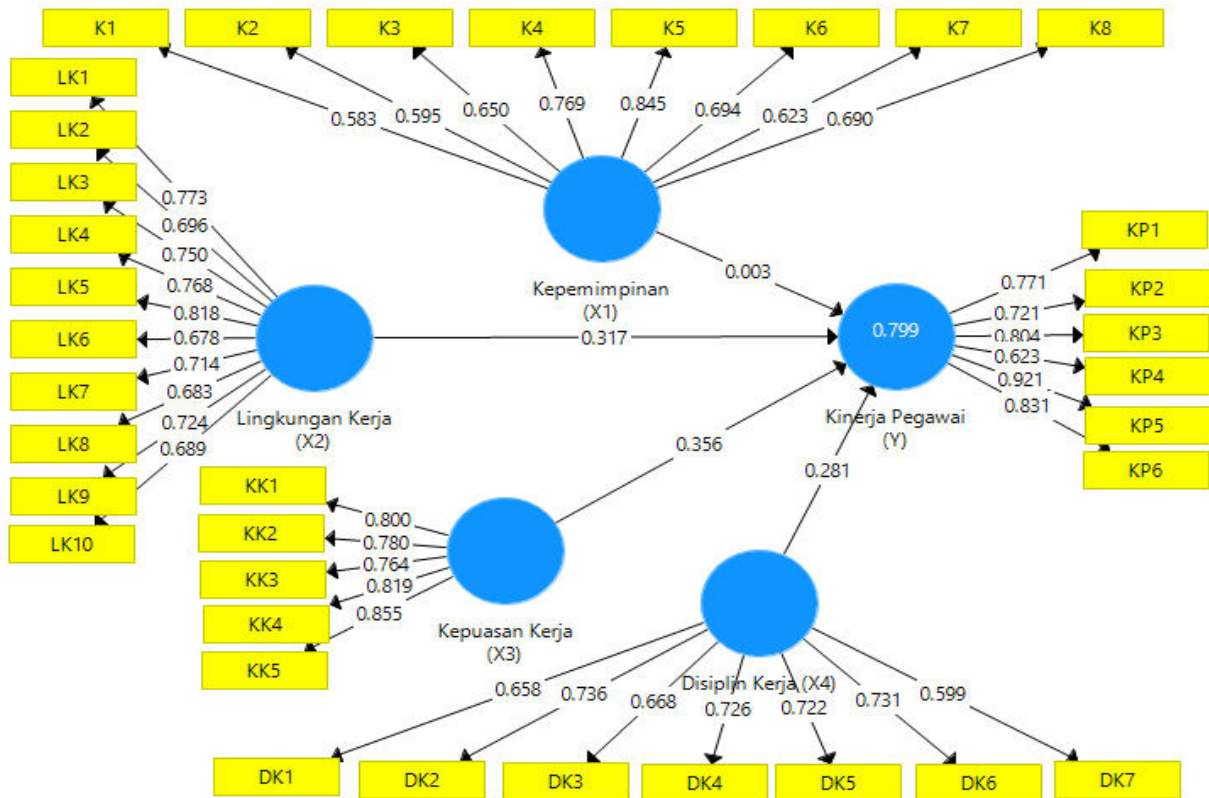
4.1. Hasil Uji Smart PLS

Analisis dengan PLS digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dengan variabel laten beserta indikator pembentuknya. Maka model SmartPLS dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

4.2. Evaluasi Model

4.2.1. Validitas Convergent

Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai *loading factor* diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Berdasarkan Gambar 1 diatas terlihat bahwa nilai seluruh indikator pembentuk berada diatas 0,50 sehingga dapat diterima.



Gambar 1. Model Awal PLS Algorithm

Sumber : Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Tabel 1. Validitas Convergent

Indikator	Kepemimpinan	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja	Disiplin kerja	Kinerja pegawai
K1	0.583				
K2	0.595				
K3	0.650				
K4	0.769				
K5	0.845				
K6	0.694				
K7	0.623				
K8	0.690				
LK1		0.773			
LK2		0.696			
LK3		0.750			
LK4		0.768			
LK5		0.818			
LK6		0.678			
LK7		0.714			
LK8		0.683			
LK9		0.724			
LK10		0.689			
KK1			0.800		
KK2			0.780		
KK3			0.764		

Indikator	Kepemimpinan	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja	Disiplin kerja	Kinerja pegawai
KK4			0.819		
KK5			0.855		
DK1				0.658	
DK2				0.736	
DK3				0.668	
DK4				0.726	
DK5				0.722	
DK6				0.731	
DK7				0.599	
KP1					0.771
KP2					0.721
KP3					0.804
KP4					0.623
KP5					0.921
KP6					0.831

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai seluruh indikator pembentuk berada diatas 0,50 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua indikator dapat diterima.

4.2.2. Composite Reliability

Composite reability digunakan untuk menguji nilai reabilitas indikator variabel. Nilai hasil *composite reliability* dapat dikatakan reliable jika menunjukkan nilai sebesar $> 0,70$. Maka untuk mengetahui output *composite reliability* pada model SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.8453	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.9033	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.8634	Reliabel
Disiplin Kerja	0.8284	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.8704	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan SmartPLS3 (2023)

Pada table 2 diatas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel penelitian menunjukkan nilai sebesar diatas $> 0,7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dapat dikatakan reliable. Berdasarkan tabel 1 diketahui nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel memiliki nilai $> 0,7$. Yang mana nilai Cronbach's Alpha variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai 0,8453, variable lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai 0,9033, variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai 0,8634, disiplin kerja (X_4) memiliki nilai 0,8284, dan variabel Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 0,8704. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai masing-masing variabel telah memenuhi Cronbach's Alpha.

4.2.3. R-square

Berdasarkan perolehan nilai R-Square output SmartPLS diketahui nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,799 atau 79,90% sehingga dapat dikategorikan bahwa model yang digunakan untuk mengukur dipersepsikan “kuat” dengan sisa 20,10 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (Table 3).

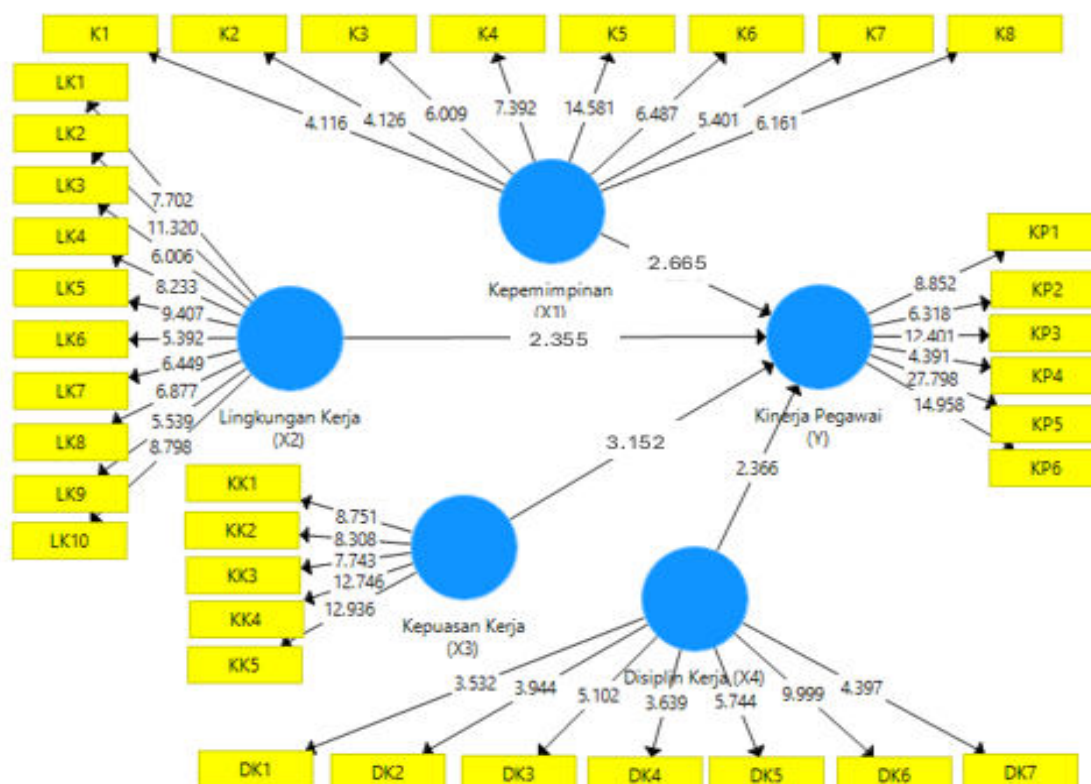
4.2.4. Pengujian Path Coefficients

Untuk membuktikan hubungan antara variabel yang diteliti dalam SmartPLS dapat dilihat dari output bootstrapping yang diperoleh dibawah ini tampilan output bootstrapping.

Tabel 3. Output R-Square

	R Square
Kinerja Pegawai	0.799

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)



Gambar 2. Output Bootstrapping

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

4.2.5. Path Coefficients

Pada uji path coefficients merupakan uji hipotesis yang mana pada penelitian dilihat dari nilai t-statistik serta nilai p-value. Hipotesis diterima apabila pada penelitian memiliki nilai p-value <0,05.

Tabel 4. Path Coefficients

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.003	0,0267	0.1740	2.665	0.018
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.317	0.3434	0.2597	2.355	0.002
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.356	0.3193	0.3328	3.152	0.010
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.281	0.2765	0.1188	2.366	0.013

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Berdasarkan Tabel 4, *Path Coefficients* yang digunakan untuk mengukur hubungan variabel yang diteliti pada bagian ini akan dibahas secara rinci sebagai berikut :

- a) H_1 : variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil output *bootstrapping* SmartPLS diketahui variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistics sebesar $2.665 > 1,96$ dan nilai p-value memiliki nilai sebesar $0,018 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diatmika Paripurna, 2013) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- b) H_2 : variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil output *bootstrapping* SmartPLS diketahui variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistics sebesar $2.355 > 1,96$ dan nilai p-value memiliki nilai sebesar $0.002 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dea et al., 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- c) H_2 : variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil output *bootstrapping* SmartPLS diketahui variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistics sebesar $3.152 > 1,96$ dan nilai p-value memiliki nilai sebesar $0,010 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Wijaya, 2018) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- d) H_2 : variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil output *bootstrapping* SmartPLS diketahui variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistics sebesar $2.366 > 1,96$ dan nilai p-value memiliki nilai sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan juga oleh (Praptiestrini, 2016), disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

5. Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa seluruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta didukung dengan nilai R^2 sebesar 0,799 atau 79,90% variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Secara terperinci dapat dijelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- a) Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar $2,665 > 1,96$ dengan nilai p-value memiliki nilai sebesar $0,018 < 0,05$. Apabila kepemimpinan diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Hasibuan, 2021) bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
- b) Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar $2,355 > 1,96$ dengan nilai p-value $0,002 < 0,05$. Apabila lingkungan kerja diperhatikan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dari penelitian (Yuliantini & Santoso, 2020) lingkungan kerja yang nyaman dan bersih akan meningkatkan kinerja pegawai.
- c) Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar $3,152 > 1,96$ dengan nilai p-value $0,010 < 0,05$. Apabila kepuasan kerja lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wijaya, 2018) yang menyatakan bila kepuasan kerja pegawai lebih diperhatikan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- d) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar $2,366 > 1,96$ dengan nilai p-value $0,013 < 0,05$. Apabila disiplin kerja semakin diperhatikan dan lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan dalam penelitian (Trio Oktafianus et al., 2018) bahwa disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

References

- Andika, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di
RSU Dr.GL.Tobing Deli Serdang Sumatera Utara. In *Jurnal ilmiah Universitas Sumatera Utara*.

<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/5054/1/SKRIPSI NAVIRA LUTFA SUSTIA.pdf>

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Diatmika Paripurna, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 252508.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 98–106.
- Ikhsan Sahlan, N., A. Mekel, P., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *EMBA*, 3(1), 52–62.
- Imam baihaqi, M. (2013). pengaruh kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Limbong, C. H., Rambe, B. H., Prayoga, Y., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2021). Pengaruh Perekrutan Dan Training, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi, Dan Promosi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 180–196. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.145>
- Praptiestrini. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*. 14(01).
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- R, D. A., HR, S., & Suranta. (2019). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten indramayu*. 5(2), 62–71.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 11(1), 30–38. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.1581>
- Susanti, F. I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Samsat Painan*. 1–18.
- Trio Oktafianus, F., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Agro Lestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Journal of Management*, 2(1), 1–12.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.