

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WIKA INDUSTRI MANUFAKTUR

Yosep Soearna<sup>1</sup>, Yanthy Herawaty Purnama<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nusantara

### Article History

Received : 13-Agustus-2023

Revised : 13-Agustus-2023

Accepted : 14-September-2023

Published : 14-September-2023

### Corresponding author\*:

Yanthy Herawaty Purnama

### Contact:

[yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id](mailto:yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id)

### Cite This Article:

Soearna, Y. ., & Purnama, Y. H. . (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WIKA INDUSTRI MANUFAKTUR. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 41–50. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.937>

### DOI:

<https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.937>

**Abstract:** *The main objective of this research is to determine the effect of leadership on the performance of employees of PT Wika Industri Manufaktur, to determine the effect of the work environment on the performance of employees of PT Wika Industri Manufaktur, to determine the effect of work discipline on the performance of employees of PT Wika Industri Manufaktur. This research uses a descriptive analytical research design. While the type of research is a survey. This form of research uses quantitative research methods. The objects in this study were employees of PT Wika Industri Manufaktur as many as 81 respondents. Data collection tool using a questionnaire*

**Keywords:** *Leadership, work environment, work discipline, employee performance.*

**Abstrak:** Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wika Industri Manufaktur , untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wika Industri Manufaktur, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wika Industri Manufaktur. Penelitian ini menggunakan rancangan atau desain penelitian deskriptif analitis. Sedangkan jenis penelitiannya adalah survai. Bentuk penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wika Industri Manufaktur sebanyak 81 orang responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi membawa manfaat dan kemudahan bagi kerja manusia, namun sisi lain menimbulkan masalah yang memerlukan perhatian khusus. Ini mendorong orang untuk mengerahkan seluruh potensinya untuk pengembangan diri dan menggunakan peluang dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, baik secara fisik maupun mental ditempat kerja (*World Health Organization; London School of Hygiene and Tropical Medicine, 2017*). Bekerja adalah sesuatu yang dibutuhkan oleh seseorang. Kebutuhan itu bervariasi, berkembang dan berubah, dan seringkali pencipta bahkan tidak menyadarinya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapai, dan orang berharap aktivitas kerjanya mengubah sesuatu yang ingin dicapai, dan orang berharap aktivitas kerjanya berubah menjadi situasi yang memberikan kepuasan lebih dari sebelumnya (*World Health Organization; London School of Hygiene and Tropical Medicine, 2017*). Menurut (*Sadikin, 2020*) manajemen SDM adalah pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga, yaitu orang-orang yang bekerja di sana, yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Dengan kata lain, pada prinsipnya manajemen SDM menggunakan konsep yang sama dengan manajemen pada umumnya, namun memiliki pendekatan khusus yang secara khusus ditujukan untuk mengelola sumber daya manusia, karena karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang tidak dapat di pisahkan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka roda perusahaan akan berjalan dengan lancar, yang pada akhirnya akan membawa hasil dan prestasi yang baik bagi perusahaan.

Apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka yang didapat akan tinggi, sebaliknya jika produktivitas pegawai rendah yang mereka hasilkan akan rendah (Andika Wijaya, 2020)

Lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Abrar Firdiansyah, 2021).

Lingkungan yang menyenangkan merupakan faktor kunci yang memungkinkan karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang mendukung adalah salah satu yang memiliki kemampuan untuk melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka. Studi oleh (I Nyoman Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto & Wartono, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan efisiensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi organisasi dan dapat mengurangi biaya perusahaan.

Kepemimpinan adalah orang yang tau bagaimana menyusun strategi, tahu bagaimana membuat rencana dan dapat menjadi motivator bagi bawahan untuk menghasilkan hasil yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Widodo,2020) .

Kepemimpinan adalah kekuatan aspirasi, kekuatan mental, dan kekuatan moral kreatif yang mampu membuat anggota mengubah sikap untuk menyesuaikan diri dengan keinginan pemimpin (Syaleh, 2019). Manajer meningkatkan keterampilan, komitmen, keterampilan untuk memahami nilai-nilai organisasi dan kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja organisasi, jika manajemen dapat menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas, yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya(Utama, 2019)..

Disiplin berdampak pada kinerja pegawai perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kesuksesan seseorang, setiap orang yang bekerja mengharapkan kesuksesan dari tempat kerjanya. Dasar dan kunci keberhasilan karyawan adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Nurani adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia mengikuti atau memenuhi semua tugasnya dengan benar, bukan karena paksaan. Kesiapan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang menurut peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi seseorang siap mengikuti semua aturan dan memenuhi kewajibannya baik secara sukarela maupun dibawah tekanan. (Hasibuan, 2018). Hal tersebut harus menjadi perhatian para atasan melalui peraturan yang lebih ketat agar para pekerja mengikuti peraturan yang berlaku sehingga para pekerja mengikuti peraturan yang berlaku sehingga para pekerja memiliki harga diri dan disiplin dalam bekerja.

Manajemen menggunakan kinerja dalam evaluasi kinerja rutin atas kinerja organisasi dan karyawan berdasarkan standar, tujuan dan sasaran yang telah ditentukan kriteria (Muizu, 2019). Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya serta orientasi pegawai terhadap pekerjaannya (Nizamuddin, 2018). Kinerja adalah produk atau keberhasilan keseluruhan seseorang dalam melakukan tugas dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai peluang seperti standar kerja, sasaran atau kriteria sasaran (Purwadi, 2020) .

Kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi dan kriteria kinerja lainnya (Rumengan & Khaddafi, n.d.) . Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan seorang karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Robbins, 2018). Pendapat (Irwandy 2017) membatasi efisiensi adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan atau layanan yang diberikan oleh seluruh unit kerja.

Ketika karyawan memiliki masalah kinerja, itu berdampak besar pada kemajuan karyawan dan seluruh tim. Padahal kinerja personel berkaitan erat dengan operasional perusahaan. Ketika kinerja perusahaan memburuk, kualitas produk juga menurun drastis.

Kemudian konsumen dapat kecewa terhadap perusahaan karena produk kualitas produk yang menurun, hal tersebut menyebabkan turunnya omzet dan citra perusahaan. Dampak dari masalah kinerja pegawai

cukup besar dan saling berkaitan. Oleh karena itu, perusahaan harus dengan cepat mengidentifikasi potensi dan masalah kinerja di masa depan.

Penelitian ini dilakukan pada PT WIKA INDUTSRI MANUFAKTUR merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Assembling Motor Listrik yang mempunyai brand GESITS. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan semangat kerja serta disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan bahwa penurunan kinerja karyawan di sebabkan oleh beberapa hal yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berkaitan dengan Kepemimpinan adalah dengan adanya dualisme di dalam perusahaan yang membuat karyawan bimbang dalam melaksanakan perintah dari atasan. Hal ini bererati berkaitan dengan kepamimpinan organisasi yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Berkaitan dengan Lingkungan Kerja adalah adanya suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif yaitu dengan adanya menutupi masalah yang terjadi yang di sebabkan oleh orang bawaan "Relasi dari manajemen". Hal ini tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Berkaitan dengan Disiplin Kerja adalah seringnya karyawan datang telat, sering ijin tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat. Hal ini tidak di harapkan oleh perusahaan.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kausal. Metode kausal adalah studi yang dilakukan untuk mengidentifikasi luas dan sifat hubungan sebab akibat. Analisis akar penyebab dapat dilakukan untuk menilai dampak perubahan spesifik terhadap standar yang ada, berbagai proses, dll. Menurut (Sugishirono, 2017), kajian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan kausal antara keberadaan variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner di PT WIKA INDUTSRI MANUFAKTUR. Berdasarkan lokasi yang ditentukan, populasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah karyawan PT Wika Indusrti Manufaktur, yang mencakup karyawan di bagian plant perusahaan. Populasi penelitian terdiri dari 88 karyawan. Menurut (Arikunto, 2019), sampel adalah bagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sampel adalah perwakilan parsial atau representatif dari populasi yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 88 orang yang semuanya akan di jadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini. Model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik Alphas Cronbach. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Correlad Item Total Corelation*. Pengujian ini menggukan 81 responden untuk menguji validitas suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila  $r$  hitung (tabel correlated item total correlation)  $>$   $r$  tabel (tabel Product Moment). Karena responden pada pengujian ini 81 responden mmakan nilai  $r$  tabelnya 0,216. Pernyataan berjumlah 28 butir atas 4 variabel Utama, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Adapun hasil uji validitas terhadap kuisisioner yang diisi oleh responden adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan bahwa  $r$  hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  tabel atau 0,216. dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada level 0,05

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu variabel

dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha  $>0,60$  (Sugiyono, 2016). Dari empat variabel Utama yaitu kinerja karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki Cronbach alpha  $> 0,6$  sehingga dapat dikatakan semua pernyataan yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji ini ditujukan untuk menguji data yang telah diteliti memiliki distribusi normal atau tidak, analisis ini menggunakan rumus kolmogorov smirnov (Sugiyono, 2015). Adapun pengambilan keputusan dapat dirumuskan bila nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Dari hasil pengujian dengan metode one sampel kolmogorov-smirnov test dengan signifikansi  $0,200$  yang lebih besar dari  $0,05$  dan dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* (TOL). Regresi bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $TOL > 0,1$  (Ghozali, 2016). Hasil pengujian VIF dan TOL dari model regresi perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai VIF kepemimpinan adalah  $1,380$ , nilai VIF lingkungan kerja adalah  $1,399$  dan nilai VIF disiplin kerja  $1,798$ . Tidak ada satu variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu kepemimpinan sebesar  $0,75$ , lingkungan kerja sebesar  $0,715$  dan disiplin kerja sebesar  $0,556$ . Ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari  $0,1$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari *tolerance* dalam model regresi.

#### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heterokedastisitas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka  $0$  pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi

#### Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 19,479 + (0,248 X_1) + (0,361 X_2) + (0,607 X_3) + e$$

Berdasarkan perhitungan SPSS 26 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar  $19,479$ . Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) bernilai  $0\%$  atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan  $19,479$
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar  $0,248$ . Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan mengalami kenaikan  $1\%$  maka kinerja karyawan akan naik sebesar  $0,248$  dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif sebesar  $0,361$ . Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja mengalami kenaikan  $1\%$  maka kinerja karyawan akan naik sebesar  $0,361$  dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai positif sebesar  $0,607$ . Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja mengalami kenaikan  $1\%$  maka kinerja karyawan akan naik sebesar  $0,248$  dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

#### Uji Hipotesis

##### Koefisien Determinasi

Dari uji determinasi dapat dilihat dari *R square* adalah sebesar  $0,448$  atau  $44,8\%$  yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar  $44,8\%$  oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Selisihnya sebesar  $55,2\%$  ( $100\% - 44,8\%$ ) diengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### Uji t Parsial

1. Pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

- Pada tabel 4.17 nilai t hitung pada variabel kepemimpinan sebesar 2.116. Maka dalam hal ini t hitung (2.116) > t tabel (1.991) dan nilai signifikan 0,038 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)  
Pada tabel 4.17 nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 1.863. Maka dalam hal ini t hitung (1.853) < t tabel (1.991) dan nilai signifikan 0,06 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena langsung yang terdapat di perusahaan bahwa tata letak dekorasi yang kurang rapi dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil tersebut di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, dan Wan Laura Hardilawati, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
  3. Pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)  
Pada tabel 4.17 nilai t hitung pada variabel disiplin kerja 3.673. Maka dalam hal ini t hitung (3.673) > t tabel (1.991) dan nilai signifikan 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji pada variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan PT WIKA Industri Manufaktur. Berdasarkan hasil uji pada variabel lingkungan kerja secara parsial tidak signifikan dan berkontribusi negative terhadap kinerja kerja karyawan PT WIKA Industri Manufaktur. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT WIKA Industri Manufaktur

Setelah dilakukan statistic diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yang paling besar pengaruhnya adalah disiplin kerja, sehingga variabel tersebut perlu menjadi perhatian karena sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri

Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada di perusahaan agar terciptanya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA.

- [1] Afandi. (2018). *Dimensi dan Indikator Motivasi*. <https://Serupa.Id/Motivasi-Kerja-Pengertian-Jenis-Faktor-Prinsip-Indikator/>.
- [2] Agtovia, F., Aris, K., & Rahmi, S. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- [3] Akbar, M. (2017). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance: A Case Study of Private University in Jakarta. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 5(1), 85–95.
- [4] Arikunto. (2019a). *pengertian deskriptif*. <https://Serupa.Id/Metode-Penelitian-Deskriptif/>.
- [5] Arikunto. (2019b). *Pengertian Sampel*. <https://Serupa.Id/Populasi-Dan-Sampel-Penelitian-Serta-Teknik-Sampling/>.
- [6] Bahagiaa, R., Putrib, L. P., & Tommy Rizdwansyah c. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan*. [https://www.researchgate.net/profile/Prosiding-Seminar-Nasional-Vokasi-Indonesia/publication/328926833\\_Pengaruh\\_Kepemimpinan\\_dan\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Terdapat\\_Kin](https://www.researchgate.net/profile/Prosiding-Seminar-Nasional-Vokasi-Indonesia/publication/328926833_Pengaruh_Kepemimpinan_dan_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Kin)

- erja\_Karyawan\_pada\_PT\_Pegadaian\_Persero\_Kanwil\_I\_Medan/Links/5beba239299bf1124fd0f0d6/  
Pengaruh-Ke.
- [7] Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, P., Niko Pasla, B., & Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, B. (2020). The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 29–48.
- [8] Deden Firmansyah, M. M. (2020). *PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN BIMA*. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2532>.
- [9] Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- [10] Efendi, S., Sugiono, E., & ... (2021). The Influence of Leadership Style, Work Discipline and Competence on Employee Performance At the Directorate General of .... *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 5(2), 1886–1902.
- [11] Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- [12] Hasibuan, D. H. M. S. P. (2018). *Pengertian Kompensasi*. <https://www.mediasiana.com/2019/07/pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html>.
- [13] I Nyoman Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, P., & Wartono. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 3(1).
- [14] Islammudin, G. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT FIF Curup. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1).
- [15] Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- [16] Lidya martha. (2022). *The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut Lunang subdistrict Silaut South Coast District*. <https://bbijbm.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/70>.
- [17] Lor, W. (2017). The influence of leadership on employee performance among jewellery artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(1), 14–33.
- [18] Manalu, F. D., & Yanti, H. B. (2023). *Open Access The Effect of Executive Compensation , Executive Character , And Capital Intesity on Tax Avoidance. 01*, 69–76.
- [19] Mardiani, I. N., & Chandra, R. (2022). The influence of work motivation and leadership style on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 30–34. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v2i2.158>
- [20] Muhammad abid. (2022). *The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PTExpert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City*. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/264/198>.
- [21] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- [22] Nuranisa , Amir Mahmud, F. M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional. *Journal Of Management*, 6(1).
- [23] Nurnaningsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- [24] Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Tealiabilitas Untuk Penelitian Ekonomi Syariah. In *Staiapress* (Vol. 13, Issue 1).

- [25] Reza primadi. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT*. [Http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=502225&val=10315&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN](http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=502225&val=10315&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN).
- [26] Rima Dwining Tyas. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*.
- [27] Riyanto, S., Endri, E., & Hamid, A. (2021). the Influence of Transformational Leadership and the Work Environment on Employee Performance: Mediating Role of Discipline. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(6), 1–11.
- [28] Robbins. (2018). *Indikator Kinerja*. <https://Serupa.Id/Kinerja-Karyawan-Pengertian-Penilaian-Evaluasi-Indikator-Faktor-Dsb/>.
- [29] Rumengan, A. E., & Khaddafi, M. (n.d.). *THE INFLUENCE OF EDUCATION , TRAINING AND COMPETENCE ON PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION IN VILLAGE DEVICES*. 35–58.
- [30] Sadikin. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. <https://Serupa.Id/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Pengertian-Prosedur/>.
- [31] sarwono. (2018). *Pengertian populasi dan sampel*. <https://Serupa.Id/Populasi-Dan-Sampel-Penelitian-Serta-Teknik-Sampling/>.
- [32] Sedarmayanti. (2014). *Pengertian Lingkungan Kerja*. <https://Www.Universitaspikologi.Com/2019/05/Pengertian-Lingkungan-Kerja-Jenis-Dan-Faktornya-Menurut-Ahli.Html>.
- [33] Sedarmayanti. (2017). *Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja*. <https://Serupa.Id/Lingkungan-Kerja-Pengertian-Jenis-Aspek-Indikator-Faktor/>.
- [34] Simartama, S., & Wasiman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maruwa Indonesia. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 11, Issue 1).
- [35] Sugiyono. (2018a). *pengertian deskriptif*. <https://Serupa.Id/Metode-Penelitian-Deskriptif/>.
- [36] Sugiyono. (2018b). *Pengertian Populasi*. <https://Serupa.Id/Populasi-Dan-Sampel-Penelitian-Serta-Teknik-Sampling/>.
- [37] Sugiyono. (2019). *PENGERTIAN VARIABEL INDEPENDEN & PENGERTIAN VARIABEL DEPENDEN*. <http://Repository.Stei.Ac.Id/4115/4/BAB%20III.Pdf>.
- [38] SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- [39] Sutrisno. (2016). *Pengertian Kinerja*. <https://Www.Kitapunya.Net/Pengertian-Kinerja-Menurut-Para-Ahli/>.
- [40] syaiful bahri. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/MANEGGIO/Article/View/5044>.
- [41] Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- [42] willy yusnandar. (2022). *The Influence Work Environment, Supervision, and Motivation on Employee Performance at The Human Resources Development Agency of North Sumatra Province*. [Http://Ejournal.Aibpmjournals.Com/Index.Php/JICP/Article/View/1712/1692](http://Ejournal.Aibpmjournals.Com/Index.Php/JICP/Article/View/1712/1692).
- [43] World Health Organization; London School of Hygiene and Tropical Medicine. (2017). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *BMC Public Health*, 5(1), 1–8.
- [44] Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11.

- [45] Afandi. (2018). *Dimensi dan Indikator Motivasi*. <https://Serupa.Id/Motivasi-Kerja-Pengertian-Jenis-Faktor-Prinsip-Indikator/>.
- [46] Agtovia, F., Aris, K., & Rahmi, S. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- [47] Akbar, M. (2017). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance: A Case Study of Private University in Jakarta. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 5(1), 85–95.
- [48] Arikunto. (2019a). *pengertian deskriptif*. <https://Serupa.Id/Metode-Penelitian-Deskriptif/>.
- [49] Arikunto. (2019b). *Pengertian Sampel*. <https://Serupa.Id/Populasi-Dan-Sampel-Penelitian-Serta-Teknik-Sampling/>.
- [50] Bahagiaa, R., Putrib, L. P., & Tommy Rizdwansyah c. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan*. [https://www.researchgate.net/profile/Prosiding-Seminar-Nasional-Vokasi-Indonesia/publication/328926833\\_Pengaruh\\_Kepemimpinan\\_dan\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Terdapat\\_Kinerja\\_Karyawan\\_pada\\_PT\\_Pegadaian\\_Persero\\_Kanwil\\_I\\_Medan/links/5beba239299bf1124fd0f0d6/Pengaruh-Ke](https://www.researchgate.net/profile/Prosiding-Seminar-Nasional-Vokasi-Indonesia/publication/328926833_Pengaruh_Kepemimpinan_dan_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Kinerja_Karyawan_pada_PT_Pegadaian_Persero_Kanwil_I_Medan/links/5beba239299bf1124fd0f0d6/Pengaruh-Ke).
- [51] Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, P., Niko Pasla, B., & Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, B. (2020). The Influence of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 29–48.
- [52] Deden Firmansyah, M. M. (2020). *PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN BIMA*. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2532>.
- [53] Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- [54] Efendi, S., Sugiono, E., & ... (2021). The Influence of Leadership Style, Work Discipline and Competence on Employee Performance At the Directorate General of .... *Jurnal Ilmiah MEA ...*, 5(2), 1886–1902.
- [55] Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- [56] Hasibuan, D. H. M. S. P. (2018). *Pengertian Kompensasi*. <https://www.mediasiana.com/2019/07/pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html>.
- [57] I Nyoman Tri Sutaguna, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, P., & Wartono. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 3(1).
- [58] Islammudin, G. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT FIF Curup. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1).
- [59] Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- [60] Lidya martha. (2022). *The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut Lunang subdistrict Silaut South Coast District*. <https://bbijbm.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/70>.
- [61] Lor, W. (2017). The influence of leadership on employee performance among jewellery artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting, Business & Management*, 5(1), 14–33.
- [62] Manalu, F. D., & Yanti, H. B. (2023). *Open Access The Effect of Executive Compensation , Executive Character , And Capital Intesity on Tax Avoidance. 01*, 69–76.

- [63] Mardiani, I. N., & Chandra, R. (2022). The influence of work motivation and leadership style on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 30–34. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v2i2.158>
- [64] Muhammad abid. (2022). *The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PTExpert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City*. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/264/198>.
- [65] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- [66] Nuranisa, Amir Mahmud, F. M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional. *Journal Of Management*, 6(1).
- [67] Nurnanigsih, S., & Wahyono. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- [68] Purwanto. (2018). Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Tealiabilitasi Untuk Penelitian Ekonomi Syariah. In *Staiapress* (Vol. 13, Issue 1).
- [69] Reza primadi. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=502225&val=10315&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN>.
- [70] Rima Dwining Tyas. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*.
- [71] Riyanto, S., Endri, E., & Hamid, A. (2021). the Influence of Transformational Leadership and the Work Environment on Employee Performance: Mediating Role of Discipline. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(6), 1–11.
- [72] Robbins. (2018). *Indikator Kinerja*. <https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/>.
- [73] Rumengan, A. E., & Khaddafi, M. (n.d.). *THE INFLUENCE OF EDUCATION, TRAINING AND COMPETENCE ON PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION IN VILLAGE DEVICES*. 35–58.
- [74] Sadikin. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. <https://serupa.id/manajemen-sumber-daya-manusia-pengertian-prosedur/>.
- [75] sarwono. (2018). *Pengertian populasi dan sampel*. <https://serupa.id/populasi-dan-sampel-penelitian-serta-teknik-sampling/>.
- [76] Sedarmayanti. (2014). *Pengertian Lingkungan Kerja*. <https://www.universitaspikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html>.
- [77] Sedarmayanti. (2017). *Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja*. <https://serupa.id/lingkungan-kerja-pengertian-jenis-aspek-indikator-faktor/>.
- [78] Simartama, S., & Wasiman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Maruwa Indonesia. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 11, Issue 1).
- [79] Sugiyono. (2018a). *pengertian deskriptif*. <https://serupa.id/metode-penelitian-deskriptif/>.
- [80] Sugiyono. (2018b). *Pengertian Populasi*. <https://serupa.id/populasi-dan-sampel-penelitian-serta-teknik-sampling/>.
- [81] Sugiyono. (2019). *PENGERTIAN VARIABEL INDEPENDEN & PENGERTIAN VARIABEL DEPENDEN*. <http://repository.stei.ac.id/4115/4/BAB%20III.Pdf>.
- [82] SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>

- [83] Sutrisno. (2016). *Pengertian Kinerja*. <https://www.kitapunya.net/pengertian-kerja-menurut-para-ahli/>.
- [84] Syaiful Bahri. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Maneggio/article/view/5044>.
- [85] Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- [86] Willy Yusnandar. (2022). *The Influence Work Environment, Supervision, and Motivation on Employee Performance at The Human Resources Development Agency of North Sumatra Province*. <http://ejournal.aibpmjournals.com/index.php/JICP/article/view/1712/1692>.
- [87] World Health Organization; London School of Hygiene and Tropical Medicine. (2017). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *BMC Public Health*, 5(1), 1–8.
- [88] Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11.