

# Kinerja Pegawai: Peranan Lingkungan Disiplin Kerja dan Kepemimpinan

**Mutholib**

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Indonesia  
E-mail: [Mutholib@umsu.ac.id](mailto:Mutholib@umsu.ac.id)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Haji Medan. 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 87 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 Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Rsud Haji Medan.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai**

## 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. 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.

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

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 dkk., 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).

Menurut (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, sedangkan 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:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerja sama dan inisiatif (Mankunegara 2010).

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 dkk., 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 (Hasibuan dkk., 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 dkk., 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.

- a. Pencahayaan, kebersihan.
- b. Sirkulasi udara, keamanan
- c. Warna (Bismala dkk., 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 kebawahan 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)

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 konsukuen, 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 social, 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:

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

Indikator disiplin kerja, yaitu:

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

Tujuh 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 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).

Menurut (Siagian dkk., 2018) "Pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program yang berprilaku 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 oragnisasi adalah religiutas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual 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:

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan

- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- f. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional
- g. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya (Andayani dkk. 2019).

Indikator kepemimpinan sebagai berikut:

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

## **METODE PENELITIAN**

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

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Rumah Sakit Umum Haji Medan yang berjumlah 87 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 87 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 statistik regresi linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 0,660 > t_{tabel} 1,999$  dan  $t_{hitung}$  berada di daerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Haji

Medan. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,089 membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang optimal dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja yang lebih baik akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, namun terdapat beberapa permasalahan yang terdapat pada kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai, permasalahan tersebut kondisi lingkungan kerja nonfisik yang berupa keharmonisan hubungan kerja, keharmonisan hubungan kerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan demi tercapainya kinerja yang lebih baik, karena keharmonisan hubungan kerja akan mendukung dan meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang lebih baik pada suatu perusahaan sehingga pencapaian kinerja yang lebih baik dapat diperoleh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian dkk., 2018); (Hasibuan dkk., 2018); (Bahagia et al., 2018); (Andriany, 2019); (Astuti dkk., 2018); (Bukhari dkk., 2019); (Elizar dkk., 2018) dan (Rahmawanti et al., 2014), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan anatara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 1,070 > t_{tabel} 1,999$  dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Haji Medan. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,144 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap perusahaan harus menegakkan disiplin kerja baik itu dari tingkat kehadiran, waktu kehadiran dan tanggung jawab dengan pekerjaan yang telah ditetapkan, disiplin kerja juga tidak untuk karyawan saja tapi seluruh yang ada dilam perusahaan tersebut termasuk pimpinan guna menciptakan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pegawai yang disiplin selalu mempegaruhi kinerjanya dan prestasinya, oleh sebab itu setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai, karena melalui disiplin kerja yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan, oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015); (Faustya dkk., 2015); (Yusnandar dkk., 2020); (Arda, 2017); (Hasibuan dkk., 2019); (Farisi dkk., 2020); (Siswadi, 2016) dan (Prayogi dkk., 2019), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan anatara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} 0,235 > t_{tabel} 1,999$  dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Haji Medan. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,029 membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagai seorang pimpinan, pimpinan harus dapat menjadi teladan dan adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan tersebut, guna menciptakan tercapainya tujuan perusahaan berjalan dengan baik.

Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa peningkatan nilai kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja, namun peningkatan kinerja tersebut tidak sesuai dengan harapan ataupun terlalu rendah, permasalahan dapat dilihat dari kepemimpinan yang belum mampu mengarahkan, bertindak sebagai motivator terhadap pegawainya dan kurang memiliki pendirian yang kokoh dalam menjalankan seluruh peraturan pada karyawan, keadaan ini akan berdampak pada kinerja pegawai dalam hal pencapaian kualitas kinerja yang lebih baik, pencapaian kuantitas kinerja, rasa tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan, kemampuan pegawai dalam berinovasi dan inisiatif dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian dkk., 2018); (Kamal, 2015); (Andayani dk., 2019); (Bahagia, dkk., 2018); (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017) dan (Hasibuan dkk., 2018), yang menyatakan kepemimpinan adanya pengaruh signifikan anatara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Haji Medan. Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 14,135 sedangkan f tabel 3,99 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Haji Medan. Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,300 atau sama dengan 30%, sisanya 70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan didalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Haji Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja secara persial  $t_{hitung} (5.493)$  lebih besar dari  $t_{tabel} (1.988)$  dan sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil

penelitian diketahui bahwa disiplin kerja secara persial  $t_{hitung}$  (2.042) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1.988) dan  $sig$   $0,040 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan secara persial  $t_{hitung}$  (1.988) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1.988) dan  $sig$   $0,050 < 0,05$  maka dapat diartikan ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan secara parsial  $F_{hitung}$  (13.301) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2.71) dan  $sig$   $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Haji Medan.

## 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. *Prosiding 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 Kompetisi 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), 849–887.
- 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.