

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Karyawan Pada Universitas Pasir Pengaraian

Roza Elfira^a, Fahmi Oemar^{a*}, Agus Seswandi^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan Universitas Pasir Pengaraian, dengan disiplin kerja sebagai mediatornya. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks universitas. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di berbagai unit dan departemen di Universitas Pasir Pengaraian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, serta analisis mediasi untuk menguji peran disiplin kerja sebagai mediator antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan universitas. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor tersebut.

ARTIKEL HISTORI

Received 3 Januari 2023
Revised 12 Mei 2023
Accepted 31 Mei 2023

KATA KUNCI

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja

Pendahuluan

Dengan berkembangnya teknologi yang begitu pesat pada setiap aspek kehidupan manusia serta tuntutan dari pencapaian tujuan suatu organisasi, maka dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berintegritas, kompeten, dan profesional. Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu pesat, menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia yang sigap menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi perubahan lingkungan yang cukup drastis. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya (Anisa dan Susilo, 2018).

Perkembangan dunia pendidikan terus berubah dengan signifikan sehingga banyak mengubah pola pikir pendidik, dari pola pikir pendidik yang awam dan kaku menjadi lebih modern. Hal ini sangat berpengaruh dalam kemajuan pendidikan di Indonesia. Menyikapi hal tersebut pakar-pakar pendidikan mengkritisi dengan cara mengungkapkan konsep dan teori pendidikan yang sebenarnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesungguhnya. Pendidikan sebagai investasi sumber daya manusia dipandang sebagai variabel terpenting yang

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: fahmioemar@unilak.ac.id

mempengaruhi tercapainya kesejahteraan umat manusia. Dengan pendidikan yang baik dan berkualitas diharapkan kualitas sumber daya manusia juga menjadi lebih baik, yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kualitas hidup manusia itu sendiri (Wahidmurni, 2010:14).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja Karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja Karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau Karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi Karyawan nya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi utuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana Karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para Karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi Karyawan. Jika Karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka Karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja Karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama Karyawan dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama Karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat Karyawan bekerja (Mardiana, 2005). Menurut sedarmayanti (2007) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisika adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2007).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas kiranya

jelas bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang di dasari oleh nilai-nilai moral dan hukum

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang Karyawan atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Universitas Pasir Pengaraian merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Rokan Hulu di bentuk pada tanggal 02 agustus 2002 dengan nama Politeknik Pasir Pengaraian kemudian diganti dengan nama Universitas Pasir Pengaraian tanggal 03 Agustus 2009 sesuai SK Mentri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 121/D/O/2009 dengan jumlah karyawan 70 orang, manajemen sumber daya manusia di suatu perguruan tinggi sangat lah penting terutama untuk perkembangan dan kemajuan perguruan tinggi tersebut, dengan adanya pemilihan karyawan terbaik untuk memacu semangat kerja karyawan dalam meningkatkan operasional, dan kinerja karyawan. Selama ini Universitas Pasir Pengaraian dalam melakukan pemilihan karyawan terbaik mengacu pada DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dengan proses yang masih manual,yang mana pimpinana hanya menilai secara objektif kepada masing -masing karyawan, dan tidak adanya pengarsipan data penilaian pemilihan karyawan terbaik sebagai acuan pemilihan karyawan terbaik untuk tahun selanjutnya, sehingga proses penilaian karyawan kurang efektif dan efisien dalam pelaksanaan pemilihan karyawan terbaik, maka berdampak pada hasil keputusan yang diberikan pimpinan.

Saat ini Universitas Pasir Pengaraian menggunakan Sebuah Aplikasi untuk melakukan Penilaian Kinerja Karyawannya yaitu Multiple Atribut Decision Making (MADM) adalah suatu metode pengambilan keputusan untuk menetapkan alternatif terbaik dari sejumlah alternative berdasarkan kriteria tertentu sesuai standar yang digunakan dalam pengambilan keputusan (Sri kusumadewi, 2006) dengan menggunakan metode Weighted Product (WP) untuk menghubungkan rating atribut, dimana rating setiap atribut harus dipangkatkan dulu dengan bobot atribut yang bersangkutan penyelesaian pada sistem pendukung keputusan. Menurut Moore and Chang, SPK dapat digambarkan sebagai sistem yang berkemampuan untuk mendukung analisis data, dan pemodelan keputusan, berorientasi keputusan dan orientasi perencanaan masa depan. Metode yang dipilih adalah menggunakan metode Weighted Product karena metode weighted product lebih efisien dan waktu yang dibutuhkan dalam perhitungan lebih singkat dan mudah (Sambani dkk, 2016).

Kepemimpinan yang efektif merupakan prasarat vital bagi kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Kreteria efektivitas kepemimpinan dalam organisasi adalah pelaksanaan kerja jangka panjang dari kelompok atau sub unit yang dipimpinnya. Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi bawahannya, tetapi ia juga mampu menjamin bahwa bawahannya mencapai pekerjaannya yang terbaik.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut Nurmansyah (2010: 263) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang agar mau bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama. Konsep pemimpin berasal dari kata asing “leader” dan kepemimpinan “leadership”.

Hasibuan (2014:43) mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut davis and Filley dalam Hasibuan (2014:44) pemimpin adalah seseorang yang menduduki suatu posisi manajemen atau seseorang yang melakukan suatu pekerjaan memimpin.

Menurut Hasibuan (2014:45) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Secara sempit pengertian kepemimpinan menurut Badeni (2014:5) mengandung arti pemerintah, memegang kekuasaan, seorang pemimpin yang dapat mengatur atau mengatur segala sesuatu yang berhubungan organisasi atau instansi yang dipimpinnya demi tercapainya suatu tujuan tertentu.

Suwatno (2013:138) menyatakan kepemimpinan adalah “proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, juga termasuk proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2007:134)

Menurut (Simanjuntak,2008:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2009:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana Karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Menurut Dessler (2016, 77) Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para Karyawan atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup:

1. adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan;
2. adanya kepatuhan para pengikut; dan
3. adanya sanksi bagi pelanggar.

Kinerja Karyawan

Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan Karyawan

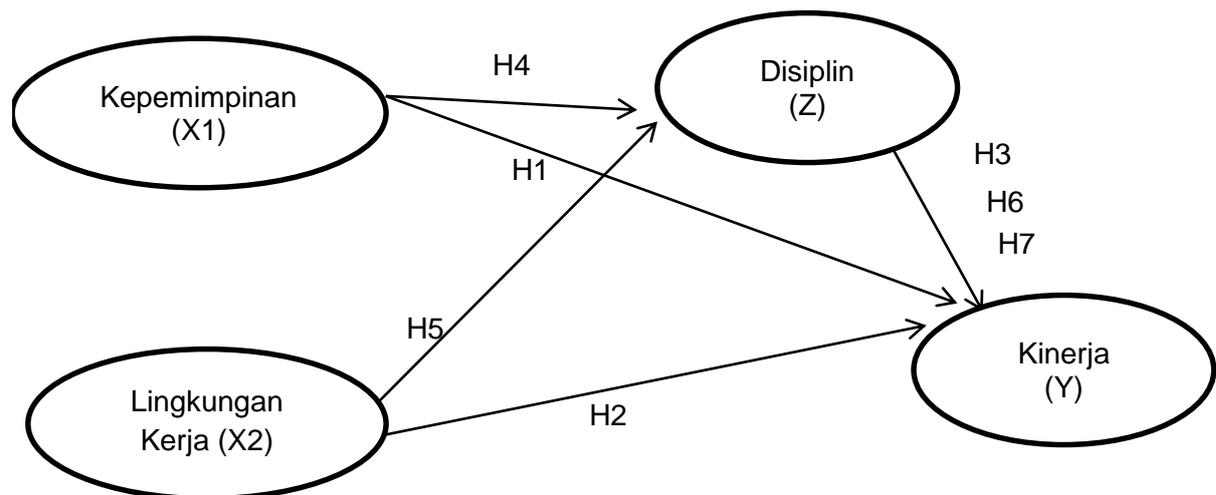
dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan Karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sedarmayanti, 2010: 195).

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sutrisno, 2015: 170). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Prawirosentono dalam Sutrisno (2015: 170), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja Karyawan nya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Descriptive dan Explanatory Survey

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara terukur, tentang Universitas Pasir Pengaraian. Sehingga pendekatan yang digunakan adalah kualitatif, dimaksudkan untuk merancang penelitian atas obyek yang eksplisit, teramati dan terstruktur.

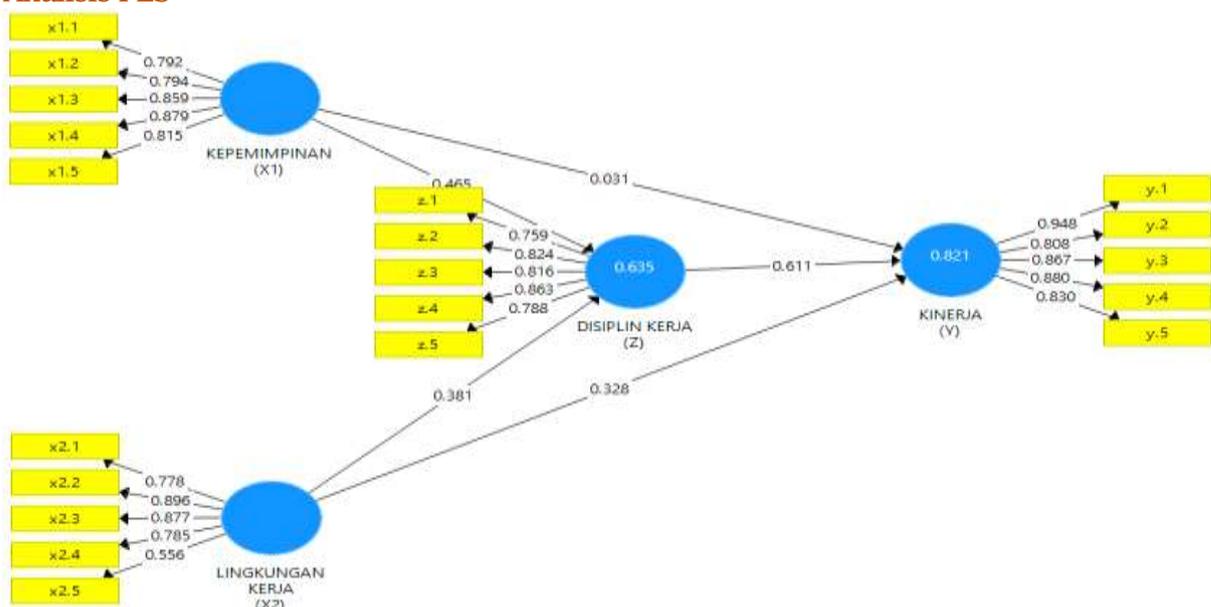
Menurut Sugiyono (2015: 78) dinyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek peneliti, misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Teknik pengumpulan data yang dilakukan, wawancara dan dokumentasi.

Adapun pendekatan penelitian adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang berdasarkan perhitungan angka-angka atau data statistik dari suatu variabel untuk dapat dikaji secara terpisah-pisah yang kemudian untuk dihubungkan. Dengan kata lain penelitian kuantitatif mencakup jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan statistik.

Namun demikian bukan berarti penelitian kualitatif tidak boleh menggunakan angka-angka dalam pengumpulan datanya, penelitian kualitatif juga bisa menggunakan angka-angka seperti pada penelitian kuantitatif, akan tetapi model pengolahan data tersebut bersifat sederhana. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang sangat detil dalam proses pengolahan datanya. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang mengambil lokasi di Kantor Universitas Pasir Pengaraian.

Hasil dan Pembahasan

Analisis PLS



Gambar 2. Hasil Penelitian

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	P Value
Kepemimpinan	Kinerja	0,031	0,767
Lingkungan Kerja	Kinerja	0,318	0,001
Disiplin Kerja	Kinerja	0,624	0,000
Kepemimpinan	Disiplin Kerja	0,498	0,000
Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	0,342	0,012

Catatan. Data Olahan 2023

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian dengan nilai *t*-statistic sebesar $0,297 < 2,00665$ (ttabel) dengan *p*-value sebesar $0,767 > 0,05$. sehingga dapat disimpulkan Hipotesis null (H_0) diterima yang artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian dengan nilai *t*-statistic sebesar $3,330 > 2,00665$ (ttabel) dengan *p*-value sebesar $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = 0,318 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis kedua (H_2) diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian.

Pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian dengan nilai *t*-statistic sebesar $7,399 > 2,00665$ (ttabel) dengan *p*-value sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = 0,624 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis ketiga (H_3) diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap terhadap disiplin kerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian dengan nilai *t*-statistic sebesar $4,422 > 2,00665$ (ttabel) dengan *p*-value sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = 0,498 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis keempat (H_4) diterima yang artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap disiplin kerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap disiplin kerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian dengan nilai *t*-statistic sebesar $2,514 > 2,00665$ (ttabel) dengan *p*-value sebesar $0,012 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh = 0,342 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak atau Hipotesis kelima (H_5) diterima yang artinya Lingkungan

Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap disiplin kerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian.

Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 3. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	P Value
Kepemimpinan	<i>Disiplin kerja</i>	Kinerja	0,310	0,000
Lingkungan Kerja	<i>Disiplin kerja</i>	Kinerja	0,213	0,024

Catatan. Data Olahan 2023

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan/staf melalui disiplin kerja sebagai variable mediasi pada Universitas Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar 3,784 > 2,00665. (ttabel) dengan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,310 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak atau Hipotesis keenam (H6) diterima yang artinya variabel disiplin kerja memediasi hubungan antara Kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Universitas Pasir Pengaraian.

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan/staf melalui disiplin kerja sebagai variable mediasi pada Universitas Pasir Pengaraian dengan nilai tstatistic sebesar 2,267 > 2,00665. (ttabel) dengan p-value sebesar 0,024 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh = 0,213 yang menunjukkan arah pengaruh positif sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak atau Hipotesis ketujuh (H7) diterima yang artinya variabel disiplin kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan pada Universitas Pasir Pengaraian.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian.

Kepemimpinan sebagai komunikator yang menentukan apa, bagaimana, bila mana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah dan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Delti (2015) dan penelitian oleh Marpaung (2014:91) memiliki hasil dimana variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala system yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas karyawan.

Dari Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden tertinggi tentang Kepemimpinan adalah Pimpinan Memberikan Arahan Terhadap Standar Kerja dan Rekapitulasi jawaban Responden mengenai Kinerja yang tertinggi adalah Saya Bekerja dengan SOP (*standar Operational Prosedure*) yang

ditetapkan Universitas artinya Karyawan sudah bekerja mengikuti SOP yang berlaku di dalam Universitas Pasir Pengaraian, Tanpa arahan pimpinan Karyawan sudah patuh dan taat terhadap SOP yang telah ditetapkan sehingga pada Penelitian ini Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian. Sedarmayanti (2009:21), secara garis besar menggambarkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yaitu berupa asset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang di dalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah di mana Karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan Karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional Karyawan. Jika Karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka Karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja Karyawan juga tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anggreini (2018) dan Riyanto, dkk (2021) Muklis dan Musnadi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden tertinggi tentang Lingkungan kerja adalah Saya diberikan kebebasan untuk berkreasi dalam meningkatkan kinerja dan Jawaban Responden dari hasil rekapitulasi Variabel Kinerja adalah. Saya Bekerja dengan SOP (standar Operational Prosedure) yang ditetapkan Universitas Pasir Pengaraian artinya Institusi Perguruan tinggi Universitas pasir Pengaraian memberikan Kebebasan Akademik kepada karyawan dalam Melakukan Pekerjaannya sesuai dengan SOP yang Berlaku di Universitas.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian. Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari Karyawan tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Menurut Dharmawan (2011: 9) Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja Karyawan dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal senada sesuai dengan penelitian yang diutarakan oleh Safitri (2020), Hendri (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Disiplin

kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi Karyawan dan menyebabkan Karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

Dari Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden tertinggi tentang Lingkungan kerja adalah “Saya Selalu datang Ke kantor tepat waktu” dan “Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan jabatan dan tugas dan penuh tanggung jawab” dan Jawaban Responden dari hasil rekapitulasi Variabel Kinerja adalah Saya Bekerja dengan SOP (*standar Operational Prosedure*) yang ditetapkan Universitas” artinya Karyawan telah patuh dan taat terhadap SOP Universitas sehingga disiplin didalam diri karyawan telah tertanam dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian. Menurut Kurt Lewin dalam Nurdiana (2011:30) bahwa pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan system penghargaan. Seorang manajer dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kepemimpinan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka Karyawan senantiasa mengikuti dan memtaati contoh disiplin kerja pimpinan dengan baik pula sehingga para Karyawan akan merasa puas dan tentunya akan mendorong meningkatkan kinerjanya. Maka disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Suwatno (2013: 156) bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang atau kelompok agar dapat bekerja dengan cara memtaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan perusahaan, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arman Ferawati (2017), Utami (2019), dan Pamungkas dan Widowati (2020) yang mengemukakan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yang artinya semakin baik Kepemimpinan karyawan maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat.

Dari Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden tertinggi tentang Kepemimpinan adalah “Pimpinan Memberikan Arahan Terhadap Standar Kerja” dan Jawaban Responden dari hasil rekapitulasi Variabel Disiplin Saya Selalu datang Ke kantor tepat waktu” dan pernyataan kelima yaitu “Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan jabatan, dan tugas dan penuh tanggung jawab” artinya adalah Pimpinan Universitas Pasir pangaraian memberikan arahan mengenai Wewenang jabatan dan Tanggung jawab karyawan dengan jelas, sehingga Karyawan memahami Tugas dan Tanggung jawabnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian. Lingkungan kerja salah satu factor yang mempengaruhi disiplin Karyawan karena dengan lingkungan yang baik dan memadai akan mendorong semangat disiplin kerja para Karyawan. Hal ini sesuai

dengan teori yang disampaikan oleh (Ahyari, 2008) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembagaan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muklis dan Musnadi (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dari Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden tertinggi tentang Lingkungan Saya diberikan kebebasan untuk berkreasi dalam meningkatkan kinerja” dan Jawaban Responden dari hasil rekapitulasi Variabel Disiplin Saya Selalu datang Ke kantor tepat waktu” dan pernyataan kelima yaitu “Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan jabatan, dan tugas dan penuh tanggung jawab” artinya adalah Universitas memberikan Ruang kepada Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, namun harus tetap memahami tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Karyawan terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel Mediasi

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara Kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Universitas Pasir Pengaraian. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan kinerja pegawai yang baik pula. Disiplin kerja mempunyai peran yang penting agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Oleh karena itu pimpinan selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai kedisiplinan kerja yang baik agar pencapaian kinerja pegawai lebih efektif dan optimal. Dengan kata lain, bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan pada kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, Endri dan Hamid (2021) yang menyebutkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh variabel disiplin kerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Winda Sari S (2017) dan Wasiati (2021) yang mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja melalui disiplin kerja. Kepemimpinan yang handal akan berdampak baik pada kinerja pegawai dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Hubungan antara variabel kepemimpinan dan variable Kinerja melalui disiplin tentunya sangat erat hal ini disebabkan tanpa ada kepemimpinan yang baik tentunya kedisiplinan akan sulit di tegakkan, dan akan berimbas kepada kinerja yang buruk, sebaliknya jika kepemimpinan yang baik akan mampu menegakkan disiplin pada universitas dan dengan adanya disiplin yang baik, kinerja universitas secara keseluruhan akan semakin baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel Mediasi

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan pada Universitas Pasir Pengaraian. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai dan kondisi lingkungan yang menyenangkan memicu kinerja yang tinggi dan dengan kedisiplinan yang tinggi, kinerja pegawai meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerjanya yang dengan senang hati, operatif dan penuh gairah dalam melaksanakan tugas sesuai aturan-aturan yang ada dalam organisasi. Dengan kata lain bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Nurafni (2017) dan Wasiati (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi disiplin kerja antara Lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Jadi disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam proses kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja melalui disiplin menjadi variable mediasi adalah sangat kuat karena Tanpa ada lingkungan kerja yang nyaman dan baik Kinerja universitas akan sulit diraih, dan Lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan Kerja yang nyaman akan membentuk Pola disiplin karyawan dan akan membangkitkan semangat dalam bekerja

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pasir Pengaraian. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala system yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna semakin baik Lingkungan Kerja pada institusi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila pelaksanaan Lingkungan Kerja tidak dilakukan dengan tepat, maka akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Disiplin berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan/staf maka semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila semakin buruk disiplin kerja karyawan maka akan kinerja karyawan akan semakin buruk juga.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna apabila Kepemimpinan yang diterapkan institusi sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan atau staf Universitas Pasir Pengaraian. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik pelaksanaan Kepemimpinan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila pelaksanaan Kepemimpinan tidak dilakukan dengan tepat, maka akan menimbulkan ketidakdisiplinan karyawan/staf.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan/staf Universitas Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna apabila Lingkungan Kerja pada perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan/staf pada Universitas Pasir Pengaraian. Atau dengan kata lain bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Demikian sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja tidak mendukung, maka akan menurunkan disiplin kerja karyawan.

6. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna semakin baik disiplin kerja maka akan mempengaruhi pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan/staf
7. Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pasir Pengaraian. Hal ini bermakna semakin baik disiplin kerja maka akan mempengaruhi pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan/staf
8. Nilai R² variabel disiplin kerja sebesar 0,625 yang berarti bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 62,5% sedangkan sisanya, 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sedangkan Nilai R² variabel kinerja karyawan sebesar 0,821 yang berarti kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan disiplin kerja sebesar 82,1%. Sedangkan 17,9% sisanya, dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Referensi

- Arikunto Suharsimi, (2014), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta
- Ghozali, Imam, (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, Siswoyo, (2013). *Structural Equation Modeling Untuk penelitian manajemen*. Intermedia Personalia Utama: Jakarta
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta
- Narimawati, Umi (2015) *Partial Least Square (PLS SEM)*, Andi: Yogyakarta
- Nurmansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Mardiana.2009. *Human Resources Management*, New Jersey,Prestice Hall Inc.
- Romli, Khomsyahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo: Jakarta
- Sekaran, Uma, (2003), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis,Dalam Sugiyono, dan Hair. 1998(Ed.)*, Sumber data Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia: Jakarta
- Suwatno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Umar, (2011), *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Walsh, Patrick (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jurnal Nasional dan Internasional
- Aisyaturrido (2021) *Jurnal The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries International Journal of Business and Social Science Research*. Vol: 2, Issue: 2 February/2021 <https://ijbssrnet.com/index.php/ijbssr> DOI: <http://dx.doi.org/10.47742/ijbssr.v2n2p2>
- Apfia Ferawati (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal AGORA Vol. 5, No.1, (2017)
- Adi Setya Pamungkas Sri Yuni Widowati (2020) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai non medis RS Dr. Kariadi Semarang)* Fakultas Ekonomi Universitas Semarang Majalah Ilmiah Solusi Vol. 18, No. 3 Juli 2020
- Dedi Iskanto, Jenita, Yulihardi, Rina Febriani, Akmal, and Afrida, Abdul Talib Bon (2021) *Journal The Effect of Discipline on Performance Employee in Educational Institutions in Indonesia*, Proceedings of the Second

- Asia Pacific International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Surakarta, Indonesia, September 14-16, 2021
- Isnaini, Hamsani, Andriyansah, (2020) The Effect Of Work Discipline And Work Motivation Towards The Performances Of LPP RRI Employees, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 8 Nomor 1, 2020
- Ni Wayan Anggreni, Ni Wayan Sitiari, Ni Luh Putu Indiani and Ni Putu Pertamawati, 2018, The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha* Volume 5, Nomor 2, 2018, pp. 84-91 EISSN 2579-8162 ISSN 2355-4150
- Rizal Fikar, Mukhlis and Said Musnadi (2021) *Jurnal THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND DEMOCRATIC LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPLICATION ON WORK DISCIPLINE OF PIDIE JAYA DISTRICT PUBLIC WORKS OFFICE*, Management Department, Universitas Syiah Kuala, Indonesia, *International Journal of Business Management and Economic Review* Vol. 4, No. 02; 2021 ISSN: 2581-4664
- 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., <https://www.abacademies.org/articles/the-influence-of-transformational-leadership-and-the-work-environment-on-employee-performance-mediating-role-of-discipline-13035.html>