



## **Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Didin Hikmah Perkasa<sup>1\*</sup>**

Universitas Dian Nusantara  
didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id

**Ceci Arbaina<sup>2</sup>**

Universitas Dian Nusantara  
cecearbaina@mahasiswa.undira.ac.id

**Setiyo Purwanto<sup>3</sup>**

Universitas Dian Nusantara  
setiyo.purwanto@undira.ac.id

**Ovi Hamidah<sup>4</sup>**

Universitas Dian Nusantara  
ovi.hamidah@undira.ac.id

**Achmad Tarmiji<sup>5</sup>**

Universitas Dian Nusantara  
achmad.tarmiji@undira.ac.id

Diterima : 06 Juli 2023

Direvisi : 12 Agustus 2023

Dipublikasikan : 31 Agustus 2023

### **Abstrak**

Kinerja menjadi salah satu bahan kajian dalam berbagai aspek khususnya dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang DKI Jakarta). Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal yaitu mengetahui pengaruh antar variable yang diteliti. Alat pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarkan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang DKI Jakarta. Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 50 orang, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 50 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui pengujian outer model, inner model dan uji hipotesis. Tahap pertama membuat instrument penelitian pada masing-masing variable yang akan diteliti. Tahap kedua menguji instrument variable Kedisiplinan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** Kedisiplinan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*Performance is one of the study materials in various aspects, especially in human resource management. This study aims to determine and analyze the effect of Discipline, Leadership and Work Environment on Employee Performance (Study at BPJS Employment DKI Jakarta Branch). The research design uses a causal quantitative method, namely knowing the effect between the variables studied. The data collection tool uses a questionnaire*



that has been tested for validity and reliability which is distributed to employees of the DKI Jakarta Branch of the Employment BPJS. The population studied in this study were 50 people, while the sample used was 50 people using saturated sampling technique. Data analysis was carried out using Smart-PLS (Partial Least Square) through outer model testing, inner model and hypothesis testing. The first stage makes a research instrument on each variable to be studied. The second stage tests the variable instruments of Discipline, Leadership, and Work Environment on Employee Performance. The results showed that discipline and leadership had an effect on employee performance, while the work environment had no effect on employee performance.

**Keywords:** Discipline, Leadership, Work Environment, Employee Performance

## Pendahuluan

Perusahaan perlu mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila ada contoh yang baik dari seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan keinginan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu keberhasilan karyawan untuk mengembangkan kewajiban-kewajiban itu sangat tergantung dari kepentingan pribadi atau golongan terutama para karyawan dan pimpinan sehingga perlu sekali memiliki kedisiplinan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sinambela *et al.*, (2019)

Faktor -Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain adalah Disiplin kerja (Affini & Perkasa, 2021) (Hidayah *et al*, 2021). Untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja baik, maka salah satu aspek krusial yang diperhatikan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu lembaga dimaksudkan agar setiap karyawan yang bekerja dapat menyelesaikan tugasnya selaras dengan regulasi / peraturan yang sudah disahkan serta mematuhi norma-norma yang berlaku di lembaga tersebut.

Menurut Yapentra (2021); (Razak *et al.*, 2018) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin. Pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, Sebab dengan kepemimpinan yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya hasil yang ditetapkan diperusahaan.

Begitu juga dengan lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Yusuf Iis *et al.*, 2022); (Andi Haslindah *et. Al*, 2020). lingkungan kerja didalamnya ada fisik dan non fisik. Karyawan akan merasa senang bekerja dengan temperature kelembaban ventilasi yang terawatt dengan baik.

Adapun fenomena dalam penelitian ini permasalahan kinerja karyawan yang berdampak menurunnya tingkat kinerja pelayan BPJS .Berdasarkan informasi masalah kinerja disebabkan oleh kedisiplinan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

**Tabel 1. Skala Kinerja**

NO	ASPEK PENILAIAN	RANTING*	TARGET SKALA
1	Seberapa sering karyawan memenuhi disiplin waktu	4	5
2	Apakah karyawan selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	4	5



3	Pemimpin saya tidak segan-segan untuk memberi solusi pada karyawan yang sedang kesulitan	4	5
4	Pemimpin dan karyawan saling bekerja sama menyelesaikan masalah di kantor	4	5
5	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk diperomosikan	4	5
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	4	5

Sumber: Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1. diatas, Bahwa hasil penilai skala kinerja dari aspek penilaian belum mencapai yang diharapkan perusahaan. Kategori penilaian disiplin belum mencapai target walau sudah memenuhi harapan, aturan pulang dan datang kekantor juga belum memenuhi target, pemimpin masih belum sesuai memenuhi harapan pegawai, pemimpin masih kurang dalam memberdayakan karyawan untuk bekerjasama, peningkatan karir masih belum memenuhi harapan pegawai dan fasilitas walau sudah sesuai harapan tapi masih dirasa kurang.

Hasil studi empiris yang dilakukan peneliti terkait penelitian terdahulu tentang kinerja oleh (Affini & Perkasa, 2021); (Prasetyo et al., 2021); (M. Arif et al., 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai. Penelitian oleh (Razak et al., 2018); (Karakiliç, 2019); (Arsyad et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Badrianto et al., 2022); (Yusuf Iis et al., 2022); (Sugiarti, 2021); (Perkasa et al., 2022) yang menyatakan bahwa secara persial berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan & S (2018) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Menurut Mangkunegara (2015), Ade Muslimat & Wahid (2021) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Handoko (2001), Gaby *et al.* (2019) menjelaskan sebagai berikut: Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi. lalu Menurut Rivai (2015), Noviyanti & Ramadan (2021) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan sedangkan menurut Malayu SP. Hasibuan (2013), Munadjat *et al.* (2019) disiplin merupakan *operatife function* dari MSDM yang penting karena semakin baik kedisiplin karyawan, maka akan tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Dengan disiplin yang baik, maka organisasi perusahaan dalam mencapai hasil kerja akan maksimal. Jadi dari ketiga definisi diatas dapat di simpulkan bahwa



Disiplin Kerja adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Saputri et al. (2021) menyatakan ada 4 indikator yaitu : (1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. (2) Ketepatan jam pulang ke rumah. (3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. (4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

Menurut Daulay *et. al* (2016), Hidayah *et al.* (2021) mengemukakan, kepemimpinan ialah tahapan memberikan pengaruh ataupun memberikan representasi oleh pimpinan pada seluruh pengikut perihal langkah menggapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ialah kapabilitas suatu pihak guna memberikan pengaruh terhadap pihak lain sehingga bekerja menggapai tujuan serta target. Lalu menurut Rahman & Prasetya (2018) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi lalu selanjutnya menurut Daulay *et. al* (2016), Hidayah *et al.* (2021) mengemukakan, kepemimpinan ialah tahapan memberikan pengaruh ataupun memberikan representasi oleh pimpinan pada seluruh pengikut perihal langkah menggapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ialah kapabilitas suatu pihak guna memberikan pengaruh terhadap pihak lain sehingga bekerja menggapai tujuan serta target.

Menurut Tohardi (2010), Hidayah *et al.* (2021) indikator-indikator kepemimpinan adalah: (1) Komunikasi; (2) Pengarahan, (3) Memotivasi dan (4) Pengambilan keputusan. Menurut Sihalohe & Siregar (2019) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lalu menurut (Sedarmayanti, 2001), Ego Muhammad & Hamdani (2021) Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan dalam bentuk fisik yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lalu selanjutnya Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawati (2014:3), Pramaswara & Priatna (2021) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

## **Metode**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi adalah keseluruhan dari suatu objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang DKI Jakarta yang berjumlah 50 orang pegawai. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2012). Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan structural equation modeling (SEM) dengan bantuan software PLS.



## Hasil Dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang DKI Jakarta sebanyak 50 orang. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin laki-laki sebanyak 18 orang dan perempuan 32 orang, hal ini berarti jenis pekerjaan di dominasi orang pihak perempuan. Rentang usia 20 sd 35 tahun sebanyak 20 orang, usia 36 sd 45 tahun sebanyak 21 orang sisanya usia diatas 46 tahun sebanyak 9 orang, hal ini berarti perusahaan didominasi oleh karyawan yang berusia produktif.

### Hasil Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

#### 1. Evaluasi *Measurement Model* (Outer Model)

Menurut Ghozali (2015) tujuan dari evaluasi outer model adalah untuk menilai validitas melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta reliabilitas model yang di evaluasi *composite reliability* serta *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya.

#### a. *Convergent Validity*

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat indikator yang tidak valid yaitu indikator D.3 pada variabel X1 (Kedisiplinan) dengan nilai loading factor sebesar 0,670 lebih kecil dari 0,7. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka indikator yang tidak valid tersebut akan dikeluarkan dari model.

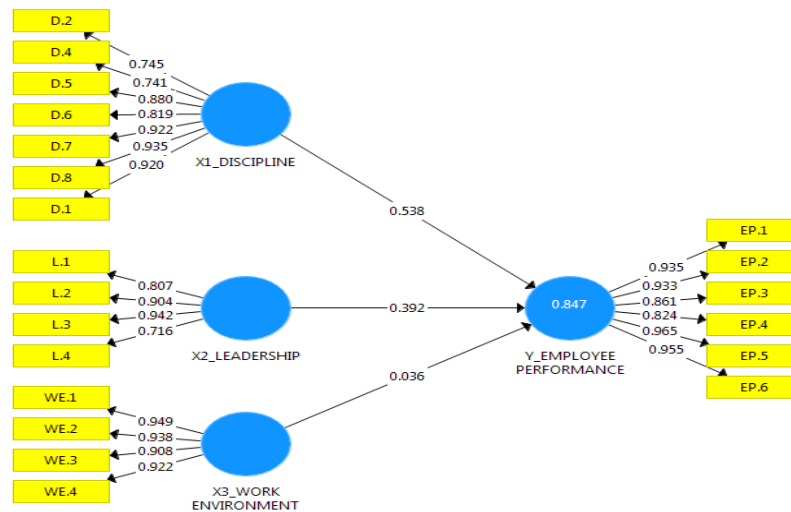
**Tabel 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity* (modifikasi 1)**

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Kedisiplinan	D.1	0,920	VALID
	D.2	0,745	VALID
	D.4	0,741	VALID
	D.5	0,880	VALID
	D.6	0,819	VALID
	D.7	0,922	VALID
	D.8	0,935	VALID
	Kepemimpinan	L.1	0,807
L.2		0,904	VALID
L.3		0,942	VALID
L.4		0,716	VALID
Lingkungan Kerja	WE.1	0,949	VALID
	WE.2	0,938	VALID
	WE.3	0,908	VALID
	WE.4	0,922	VALID
Kinerja Karyawan	EP.1	0,935	VALID
	EP.2	0,933	VALID



Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
	EP.3	0,861	VALID
	EP.4	0,824	VALID
	EP.5	0,965	VALID
	EP.6	0,955	VALID

Sumber: Peneliti, 2023



**Gambar 2. Hasil Algoritma smartPLS 3.0 (modifikasi 1)**

Sumber: Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2. dan gambar 2. di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

**b. Discriminant Validity**

Pada pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

**Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)**

Variabel	X1	X2	X3	Y
D.1	0,920	0,793	0,783	0,827
D.2	0,745	0,598	0,609	0,609
D.4	0,741	0,593	0,632	0,671
D.5	0,880	0,692	0,864	0,798
D.6	0,819	0,620	0,668	0,664
D.7	0,922	0,790	0,844	0,834



Variabel	X1	X2	X3	Y
D.8	0,935	0,742	0,836	0,870
L.1	0,637	0,807	0,663	0,631
L.2	0,774	0,904	0,835	0,839
L.3	0,780	0,942	0,873	0,828
L.4	0,521	0,716	0,574	0,575
WE.1	0,830	0,801	0,949	0,778
WE.2	0,861	0,855	0,938	0,808
WE.3	0,792	0,785	0,908	0,821
WE.4	0,796	0,840	0,922	0,778
EP.1	0,875	0,861	0,870	0,935
EP.2	0,806	0,783	0,778	0,933
EP.3	0,745	0,738	0,735	0,861
EP.4	0,703	0,710	0,647	0,824
EP.5	0,858	0,830	0,841	0,965
EP.6	0,867	0,788	0,809	0,955

Sumber: Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik. Oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai dengan konstruk lainnya.

Selanjutnya dilakukan pengujian *discriminant validity* dengan *Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0*.

**Tabel 4. Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Fornell Larcker Criterion*)**

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	0,855			
X2	0,812	0,847		
X3	0,883	0,883	0,929	
Y	0,889	0,861	0,858	0,914

Sumber: Peneliti, 2023

Dari tabel 4. di atas dapat disimpulkan bahwa nilai  $\sqrt{AVE}$  untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Berdasarkan hasil diatas, maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang



direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
X1	0,732
X2	0,717
X3	0,863
Y	0,835

Sumber: Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

#### d. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model.

**Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,950	0,937	Reliable
X2	0,909	0,866	Reliable
X3	0,962	0,947	Reliable
Y	0,968	0,960	Reliable

Sumber: Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil nilai sebagai berikut, yaitu: Hasil dari semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

## 2. Pengujian Uji Model Struktural (*Inner Model*)

### R-Square ( $R^2$ )

Berikut ini hasil dari nilai R-Square yang merupakan salah satu uji *Goodness of Fit* model:

**Tabel 7. Hasil Uji Nilai R-Square ( $R^2$ )**

Variabel	R Square
Y	0,847

Sumber: Peneliti, 2023





Dari data tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,847 yang berarti variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 84,7% dan sisanya sebesar 15,3% dijelaskan diluar model penelitian ini.

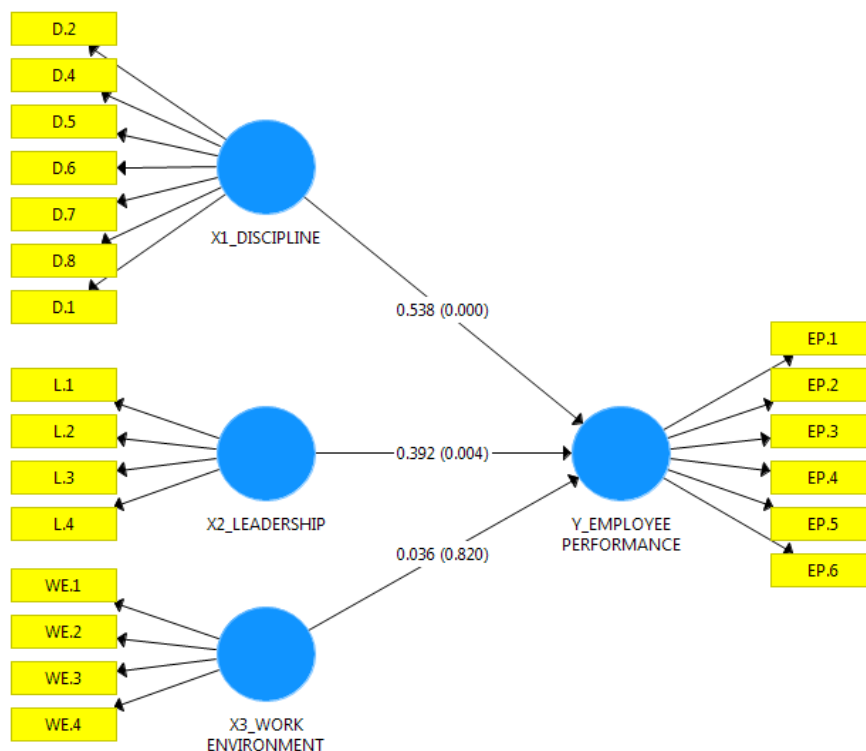
### Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Sampel Asli (O)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Kedisiplinan -> Kinerja Karyawan	0,538	4,437	0,000
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,392	2,934	0,004
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,036	0,227	0,820

Sumber: Peneliti, 2023



Gambar 4.4. Hasil Uji *Bootstrapping*

Sumber: Peneliti, 2023



## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,538 dan memiliki nilai *t-statistic* lebih besar dari *t-tabel* yaitu 4,43 lebih besar dari 1,96 atau *P-values* sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya pada penelitian ini Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Salah satu bentuk kedisiplinan di BPJS adalah kehadiran karyawan tepat waktu ke kantor, dengan karyawan datang tepat waktu tentunya bekerja akan efektif dan efisien manakala karyawan mampu menggunakan waktu kerjanya dengan sebaik-baiknya. Selain itu karyawan patuh pada peraturan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan jika kedisiplinan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prasetyo et al., 2021); (Affini & Perkasa, 2021); (M. Arif et al., 2019); yang menyatakan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,392 dan memiliki nilai *t-statistic* lebih besar dari *t-tabel* yaitu 2,93 lebih besar dari 1,96 atau *P-values* sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya pada penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Di BPJS komunikasi yang baik sangat penting dilakukan dalam organisasi sehingga dengan adanya komunikasi yang baik karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai arahan pimpinan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan pengarahan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, selain itu memberikan motivasi bagaimana mencapai target perusahaan agar karyawan bersemangat dalam bekerja, selain itu seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan yang tepat dalam segala situasi. Dengan hal tersebut diatas akan mampu mencapai kinerja yang baik. Dengan kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Razak et al., 2018); (Karakiliç, 2019); (S. Arif et al., 2019) serta (Lestari & Mardikaningsih, 2020) yang menyatakan antara variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,036 dan memiliki nilai *t-statistic* lebih besar dari *t-tabel* yaitu 0,23 lebih kecil dari 1,96 atau *P-values* sebesar 0,82 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak, artinya pada penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam organisasi dibutuhkan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Bentuk lingkungan kerja di perusahaan adalah hubungan karyawan, dimana hubungan karyawan di BPJS sudah sangat baik, adanya jaminan keamanan. Hasil ini menunjukkan seberapa besar peningkatan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini



diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kariyamin et al., 2020) serta (Hanafi & Yohana, 2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang DKI Jakarta), maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti semakin baik kedisiplinan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti semakin baik atau buruknya lingkungan kerja maka kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Affini, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). Relationship model of workload, work motivation, and work discipline on the performance of sharia banking employees in jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Arsyad, M., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2020). Effect of Quality of Work Life and Leadership on Job Satisfaction and Performance Workforce at the State University of Medan. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 7(3), 188–197. <https://doi.org/10.20448/journal.500.2020.73.188.197>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Ego Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 438–448. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.288>
- Gaby, R., Van, rate paulina, & Ferdi, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3938–3947.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasibuan, & S, B. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial



- (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305–319.  
<https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1352>
- Jane, Q. F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompetensi , Motivasi dan Kepuasan Kerja*. 11(2).
- Karakiliç, N. Y. (2019). Impacts of leadership styles on organizational performance. *New Trends in Management Studies*, 2018, 99–114. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18.  
<https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Lestari, U. P., & Mardikaningsih, R. (2020). *EFFECT OF LEADERSHIP BEHAVIOR AND WORK CLIMATE ON*. 1(1), 5–12.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *JURNAL SeMaRaK*, 2(1), 64–69. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2666>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Noviyanti, I., & Ramadan, A. S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Pinanthika Mustika Rent Di Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 22–32.  
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10039>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653-660.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339.  
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11140>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6), 277–298.  
<http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614>
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i1.211>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308–320.  
<https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.314>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work



Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>

sugiyono. (2008). *Metode Penelitian*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian*. Bandung Alfabeta.

Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). the Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijeas.v2i2.191>