PENGARUH WORK ENVIRONMENT LEADERSHIP STYLE DAN ORGANIZATION CULTURE WORK DISCIPLINE TERHADAP JOB SATISFACTION DAN PERFORMANCE

Rosmalinda^{1*)}, Sumitro Sarkum²⁾, Daslan Simanjuntak³⁾

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

*E-mail: ¹rosmaking7@gmail.com, ²sumitro@ulb.ac.id, ³daslansimanjuntak8416@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah work environment, leadership style, organization culture, work discipline berpengaruh terhadap job satisfaction dan performance di Dinas pendidikan labuhanbatu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 96 kuisioner yang valid. Metode analisis statistik yang digunakan adalah SPSS. hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa work environment berpengaruh negatif namun signifikan terhadap job satisfaction dan berpengaruh positif signifikan terhadap performance, adanya pengaruh leadership style, organization culture dan work discipline terhadap performance, dan adanya pengaruh positif signifikan job satisfaction terhadap performance.

Kata kunci: work environment, leadership style, organization culture, work discipline, job satisfaction

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATION CULTURE WORK DISCIPLINE ON JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE

Abstract

This study aims to determine whether the work environment, leadership style, organization culture, work discipline have an effect on job satisfaction and performance at the Labuhanbatu Education Office. This study uses quantitative methods with 96 valid questionnaires. The statistical analysis method used is SPSS. The results of this study conclude that the work environment has a negative but significant effect on job satisfaction and a significant positive effect on performance, the influence of leadership style, organization culture and work discipline on performance, and a significant positive effect of job satisfaction on performance.

Keywords: work environment, leadership style, organization culture, work discipline, job satisfaction

PENDAHULUAN

Suatu organisasi bersifat pelayanan publik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuannya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja dalam tujuan organisasi adalah kinerja sumberdaya manusianya. Pada Fungsi organisasi pemerintah dan untuk memaksimalkan pelayanan kinerja yang sangat diperlukan peran pegawai negeri sipil yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. PNS juga harus tanggung jawab menjaga dan memperbaiki citra para pegawai yang kerap di anggap tidak memiliki inovasi, monoton dan bermalas-malasan sehingga dianggap kinerja organisasi pemerintahan dinilai kurang optimal. Fenomena yang terjadi Pada saat ini juga terjadi pada Dinas Pendidikan kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan data statistik labuhanbatu dalam angka tahun 2021, maka dari hasil yang disampaikan berdasarkan wawancara menerangkan bahwa jumlah pegawai dinas pendidikan berjumlah 2.150 yang ditempatkan di kantor dan satuan sebagai berikut:

1. Kantor Dinas Pendidikan berjumlah 61 pegawai.
2. Kantor Korwilcam Bid. Pendidikan kecamatan berjumlah 34 pegawai.
3. Pengawas Sekolah berjumlah 36 pegawai.
4. Satuan Pendidikan (TK, SD, SMP) : yang terdiri dari tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan berjumlah 2.019 pegawai.

Namun dengan banyaknya pegawai yang kurang efektif, suka bersantai dan tidak optimal menjalankan standar kerja. Maka dari hasil yang disampaikan

berdasarkan hasil wawancara, Hal ini bisa dilihat dari beberapa indikasi ini, yakni Gaya kepemimpinan yang kurang baik, karena kepala dinas pendidikan sering datang dengan waktu yang tidak tepat atau disebut terlambat sehingga jangan mengikuti apel pagi, bahkan sore dikarenakan pulang terlebih dahulu. Kinerja pekerjaan yang ditunda atau kurang cepatnya dalam menyelesaikan suatu kerjaan dan kurang komunikasinya antara bawahan dengan atasan. Misalnya, ada suatu proposal atau surat yang ditujukan kepada kepala Dinas Pendidikan Labuhanbatu, biasanya surat akan di terima oleh sub bagian umum, biasanya jika proposal atau surat tersebut tidak terlalu penting akan ditumpuk diatas mejanya terlebih dahulu, tidak langsung dikerjakan karna memprioritaskan surat-surat atau pekerjaan yang lebih penting lainnya, walaupun sebenarnya surat tersebut datang nya lebih belakangan.

Adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan lebih mementingkan kepentingan pribadinya. Misalnya, jika ada satu waktu secara bersamaan mendapati ada urusan pekerjaan dan urusan pribadi yang tidak terlalu penting, pegawai tersebut akan akan lebih mementingkan urusan pribadinya. Disiplin kerja nya juga kurang baik. Sebab, ada beberapa pegawai yang kembali melakukan aktivitas diluar lingkungan dan pekerjaan Dinas Pendidikan usai melakukan apel pagi, istirahat sebelum waktunya dan melebihi-lebihkan jam istirahat. Misalnya, jam istirahat selesai jam 14.00 wib tapi pegawai nya kembali ke kantor lewat dari jam yg sudah disepakati.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangannya dalam menjalankan tugasnya, kinerja pegawai merupakan hasil

dari kegiatan yang akan di jalankan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja pegawai tidak serta merta didapatkan dari pendidikan formal. Sebab, kinerja pegawai juga dapat di terima dengan otodidak. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik. Yang berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai saat bekerja, karna ketidak nyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya akan menciptakan hasil yang kurang baik terhadap hasil yang diperoleh. Kepemimpinan dalam operasionalnya ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, karna pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas, sehingga tingkah dan gayanya sendiri yang membedakkannya dari yang lain (Lie et al., 2019). Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. karna seorang pemimpin akan lebih diakui dan di hargai kepemimpinannya oleh bawahannya ketika seorang pemimpin dapat memberikan perubahan pada pengaruh yang baik terhadap bawahan atau instansi yang dipimpinnya. Hal yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya yang optimal, pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya, agar kelancaran pelaksanaan tugas dan tujuan yang disepakati bersama akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan

disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu.

LANDASAN TEORI

Work Environment

Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Siagian & Khair 2018).

Leadership Style

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pimpinan ketika mempengaruhi anggota kelompok. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Siagian & Khair 2018)

Organization Culture

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh para organisasi. (Tirtayasa 2018) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh para pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap

dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Work discipline

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertibannya pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Daspar 2020) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Job Satisfaction

Kepuasan kerja berarti kepuasan mendukung atau tidak mendukung yang dialami seorang pegawai saat bekerja (Sherly et al., 2021). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Prayogi et al. 2019).

Performance

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Jumawan & Mora 2018).

Hubungan Work Environment Terhadap Job Satisfaction

Sitijak (2018) berpendapat bahwa ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hubungan yang terjalin baik antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan sesama rekan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Aoliso et al. 2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang positif terhadap lingkungan kerja yang baik. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut (Semarak et al. 2019) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Work Environment Terhadap Performance

Penelitian yang dilakukan (Denok et al. 2020) lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. (Fachreza et al. 2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan Nabawi (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara persial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat aceh tamiang.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hubungan Antara Leadership Style Terhadap Job Satisfaction

Menurut (Rustilah et al. 2018) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab apabila gaya kepemimpinan baik, maka kepuasan kerja akan menjadi baik. Begitupun sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan kurang baik, maka akan kurang baik pula kepuasan kerja pegawai tenaga kontrak pada RSUD kabupaten ciamis. Menurut Elferida(2017) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Himawan putra medan. Pendapat dari (Silahul & Indra, 2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank sayriah mandiri cabang sampan. Sebab, gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

H3: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan Antara Leadership Style Terhadap Performance

Menurut (Rasyid & Hasrudy, 2020) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tugas pimpinan adalah mengidentifikasi dan memotivasi karyawan dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan ini merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin untuk dapat menciptakan iklim. (Rasyid & Hasrudy, 2020) berpendapat bahwa, gaya kepemimpinann sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari dari itu seorang pemimpin harus mahir dan berkomunikasi sehingga mengetahui kelemahan atau kelebihan bawahan, disamping itu pimpinan juga harus mempunyai moral dan etika yang baik sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, dan dengan demikian kemajuan perusahaan akan tercapai sebagaimana yang telah dicitakan bersama. Menurut (Silahul & Indra,

2021) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank syariah mandiri cabang sampang.

H4: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hubungan Organization Culture Terhadap Job Satisfaction

Semakin baik atau kuat budaya yang dimiliki oleh organisasi maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi. Menurut (Wibawa & made, 2018) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Adistri Novita Lestari1 (2018) berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji hipotesis secara persial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut (Semarak et al. 2019) berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan secara langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H5: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Job Satisfaction

Hubungan Antara Organization Terhadap Fercormance

Menurut (Muis & Fahmi, 2018) budaya organisasi merupakan kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai prilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan prilaku orang orang yang ada didalam budaya organisasi merupakan norma norma dan nilai nilai yang mengarahkan prilaku anggota orgaisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut (Salam et al. 2017) berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa korelasi produk momen yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan pemerintah provinsi sulawesi selatan, hal ini berarti hipotesis

yang di ajukan yaitu “ diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor dinas pendidikan pemerintah provinsi sulawesi selatan” dan menurut (Ayu et al. 2017) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

H6: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Performance

Hubungan Antara Work Discipline Terhadap Job Satisfaction

Menurut (Azhar et al. 2020) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Mitra abadi setiaticargo-medan. Berdasarkan penelitian dari (Mediasi & Semarang, 2019) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. menurut (Afianto & Utami, 2017) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

H7: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Anantara Work Discipline Terhadap Performance

Menurut(Lestari & emma, 2018) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten minahasa tenggara. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia, dan dalam hal ini untuk membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menurut (Sadat et al. 2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah indah jaya – binjai. Menurut Sekartini (2016), Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H8: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hubungan Antara Job Satisfaction Terhadap Performance

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sari (2018) menurut (Fadhil & Mayowan, 2018) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sari (2018) ia mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H9: Job Satisfaction Berpengaruh Terhadap Performance

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengukur hipotesis melalui penggunaan metode penelitian kuantitatif. Segmen studi pada penelitian ini adalah Dinas pendidikan labuhanbatu. dan unit observasi penelitian ini adalah pegawai dinas pendidkan labuhabatu. Untuk menguji variabel

penelitian maka dilakukan pada 30 orang pegawai. Untuk mengolah data dan menguji hipotesis dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dipergunakan untuk kevalidan angket/kuisisioner penelitian, reliabilitas diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 2.150 dan sampel dalam riset ini sebanyak 96 responden yang di hitung menggunakan rumus slovin tingkat e 10%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	indikator	r-hitung	Kriteria r-tabel	Kesimpulan
Work Environment	We 1	0,677	>0,3	Valid
	We 2	0,650		Valid
	We 3	0,727		Valid
	We 4	0,590		Valid
Leadership style	Ls 1	0,755	>0,3	Valid
	Ls 2	0,805		Valid
	Ls 3	0,770		Valid
	Ls 4	0,777		Valid
Organization Culture	Oc 1	0,758	>0,3	Valid
	Oc 2	0,718		Valid
	Oc 3	0,624		Valid
	Oc 4	0,718		Valid
Work Disipline	Wd 1	0,742	>0,3	Valid
	Wd 2	0,774		Valid
	Wd 3	0,740		Valid
	Wd 4	0,791		Valid
Job Satisfaction	Js 1	0,762	>0,3	Valid
	Js 2	0,787		Valid
	Js 3	0,775		Valid
	Js 4	0,790		Valid
Performance	P 1	0,813	>0,3	Valid
	P 2	0,831		Valid
	P 3	0,709		Valid

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteriakoeffisien	Kesimpulan
Work Environment	0,748	>0,5	Reliabel
Leadership	0,781	>0,5	Reliabel

style			
Organization Culture	0,803	>0,5	Reliabel
Work Disipline	0,808	>0,5	Reliabel
Job Satisfaction	0,819	>0,5	Reliabel

Sumber: data diolah. 2021.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Terhadap Job satisfaction

Variabel	B	t	Sig. t
Konstanta	13,980	6,230	0,000
Work environment	0,096	2,686	0,000
Leadership style	-0,092	1,729	0,000
Organization culture	0,116	2,989	0,325
Work disipline	0,036	1,371	0,752

Sumber : data diolah. 2021

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Terhadap Performance

Variabel	B	t	Sig. t
Konstanta	12,773	9,502	0,000
Work environment	-0,110	1,306	0,000
Leadership style	0,039	1,515	0,000
Organization culture	0,157	2,240	0,000
Work disipline	0,416	6,223	0,000
Job satisfaction	0,040	-1,610	0,000

Sumber : data diolah. 2021

Hasil Uji Hipotesis YI

Work environment terhadap Job satisfaction

Berdasarkan output tabel 3 maka uji hipotesis pertama diperoleh koefisien regresi variabel work environment terhadap job satisfaction sebanyak 0,096 dengan signifikan sebanyak 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. hal ini membuktikan bahwa work environment yang diberikan organisasi menjadi kepuasan kerja terhadap karyawan.

Leadership style terhadap job satisfaction

Berdasarkan output tabel 3 maka uji hipotesis kedua diperoleh koefisien regresi variabel Leadership style terhadap job satisfaction sebanyak -0,092 dengan

signifikan sebanyak 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa Leadership style berpengaruh negatif namun signifikan terhadap job satisfaction. hal ini membuktikan bahwa Leadership style dalam organisasi tidak mampu memberikan kepuasan secara menyeluruh kepada karyawan.

Organization Culture terhadap job satisfaction

Berdasarkan output tabel 3 maka uji hipotesis ketiga diperoleh koefisien regresi variabel Organization Culture terhadap job satisfaction sebanyak 0,116 dengan signifikan sebanyak 0,325 lebih besar dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa Organization Culture berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap job satisfaction. hal ini membuktikan bahwa Organization Culture dalam organisasi tidak mampu memberikan kepuasan secara menyeluruh kepada karyawan. Budaya organisasi tidak dapat memberi kepuasan kerja terhadap karyawan yang dinyatakan dengan nilai signifikan lebih besar dari alpha.

Work Disiplin terhadap job satisfaction

Berdasarkan output tabel 3 maka uji hipotesis keempat diperoleh koefisien regresi variabel Work Disipline terhadap job satisfaction sebanyak 0,036 dengan signifikan sebanyak 0,752 lebih besar dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa Work Disipline berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap job satisfaction. hal ini membuktikan bahwa Work Disipline dalam organisasi tidak mampu memberikan kepuasan secara menyeluruh kepada karyawan. Sama halnya dengan budaya organisasi yang tidak dapat memberi kepuasan kerja terhadap karyawan yang dinyatakan dengan nilai signifikan lebih besar dari alpha.

Hasil Uji Hipotesis Y2

Work environment terhadap performance

Berdasarkan output tabel 4 maka uji hipotesis kelima diperoleh koefisien regresi variabel work environment terhadap performance sebanyak -0,110 dengan signifikan sebanyak 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance. hal ini membuktikan bahwa work environment yang diberikan organisasi meningkatkan kualitas kinerja terhadap karyawan.

Leadership style terhadap performance

Berdasarkan output tabel 4 maka uji hipotesis keenam diperoleh koefisien regresi variabel Leadership style terhadap performance sebanyak 0,039 dengan signifikan sebanyak 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa Leadership style berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance. hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Organization Culture terhadap performance

Berdasarkan output tabel 4 maka uji hipotesis ketujuh diperoleh koefisien regresi variabel Organization Culture terhadap performance sebanyak 0,157 dengan signifikan sebanyak 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa Organization Culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance. hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi di lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Work Disiplin terhadap performance

Berdasarkan output tabel 4 maka uji hipotesis kedelapan diperoleh koefisien regresi variabel Work Disipline terhadap performance sebanyak 0,416 dengan signifikan sebanyak 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa Work Disipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance. hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Job satisfaction terhadap performance

Berdasarkan output tabel 4 maka uji hipotesis kesembilan diperoleh koefisien regresi variabel Job satisfaction terhadap performance sebanyak 0,040 dengan signifikan sebanyak 0,000 lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka disimpulkan bahwa Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap performance. hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam organisasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction maka dari itu organisasi harus tetap memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar kualitas kerja karyawan tidak menurun dan selalu meningkat sesuai keinginan dan harapan pimpinan. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa leadership style memiliki pengaruh negatif signifikan yang artinya bahwa gaya kepemimpinan pada organisasi tidak dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan, maka dari itu pimpinan harus memiliki citra tersendiri dan membantu perkembangan karyawan.

Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa Organization Culture, work discipline

memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap job satisfaction maka dari itu budaya organisasi dan kedisiplinan perlu di perhatikan oleh organisasi. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa Work environment memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap performance, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja kurang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa leadership style, organization culture, work discipline, dan job satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu variabel tersebut harus selalu di perhatikan oleh organisasi agar kualitas kinerja karyawan selalu meningkat sesuai harapan pimpinan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian bisa didapat kesimpulan bahwa work environment berpengaruh negatif namun signifikan terhadap job satisfaction dan berpengaruh positif signifikan terhadap performance, adanya pengaruh leadership style, organization culture dan work discipline terhadap performance, dan adanya pengaruh positif signifikan job satisfaction terhadap performance. Berdasarkan hasil kesimpulan maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu dinas pendidikan harus tetap memperhatikan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kualitas kinerja karyawan agar organisasi semakin memiliki nilai positif. Gaya kepemimpinan juga sangat di sarankan oleh peneliti untuk semakin ditingkatkan karena apabila pimpinan tidak memperhatikan karyawannya maka kinerja karyawan tidak akan optimal.

Saran

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya melakukan penelitian di dinas dan perusahaan lain dan tidak hanya di dinas pendidikan, dan penelitian dapat dilakukan di PT.CV, Restoran, sekolah, universitas dan disarankan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transaksional sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.
- Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic*. 1(1), 1–14.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- Sitinjak, L. N. (2018). *KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. 60(2), 162–168.
- Aoliso, A., Lao, H., & Masalah, L. B. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP*. m(1).
- Semarak, J., Kerja, T. K., Semarak, J., & Bird, B. (2019). *artinya adalah tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi lingkungan kerja dan iklim organisasi yang berdampak pada Motivasi kerja Pegawai di BlueBird Pool Tanah Kusir Jakarta selatan dan H*. 2(2), 164–179.
- Unp, B. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mentari Persada Di Jakarta*. September, 117–123.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Lie, D., Sherly, S., Dharma, E., & Sudirman, A. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Rustilah, S., Studi, P., Pascasarjana, M., Galuhciamis, U., Kepemimpinan, G., Kerja, K., & Kontrak, K. T. (2018). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program*. 2(2).
- Pada, K., Himawan, P. T., & Medan, P. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan*

- Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan*
Elferida J Sinurat. 3(2). Gaya, P., Dan, K., & Organisasi, B. (2021). *Jurnal Manejerial Bisnis Vol. 4 No. 2 Desember-Maret 2021 ISSN 2597-503X*. 4(2).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Unud, E. M. (2018). *Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT . Bening Badung-Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) – Bali , Indonesia ABSTRAK Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi dapat mempengaruhi tercapai at.* 7(6), 3027–3058.
- Adistri Novita Lestari1. (2018). *Vol. 13, No 2 Oktober 2018. 13(2)*, 274–299.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1)*, 9–25.
- Salam, R., Yunus, H., Akib, H., & Makassar, U. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. 4(1)*.
- Ayu, I., Giantari, I., & Riana, I. G. (2017). *Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sektor pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor yang menghasilkan devisa yang sangat besar bagi Negara Indonesia . Salah satu daerah. 6(12)*, 6471–6498.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Mediasi, V., & Semarang, S. D. (2019). *Artikel Kaji Pustaka. 50*, 14–27.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 50(6), 58–67.
- Adistri Novita Lestari1. (2018). *Vol. 13, No 2 Oktober 2018. 13(2)*, 274–299.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Sari, O. R. (2018). *Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). 64(1)*, 28–35.
- Sherly, S., Lie, D., Candra, V., Siallagan, D. M., & Sudirman, A. (2021). Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher Performance. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 7(1), 105–116.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.