

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Willy Yusnandar

Manajemen , Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

willyyusnandar@umsu.ac.id

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yaitu partial least square structural equation model, adapun yang menjadi hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, dalam penelitian terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja, dalam penelitian terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak dimediasi oleh semangat kerja, dan dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) usaha yang bergerak dibidang pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Hasil yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayuan, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya.

Adapun visinya yaitu untuk menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa, dan memiliki misi untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan, membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang baik, mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani, melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik, dan turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

Berdasarkan dari riset penelitian awal, peneliti mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Masalah yang ada yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, yang menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Peran pemimpin dalam pengembangan fungsi manajemen pun sangat penting untuk melaksanakan dan mengatur bawahannya dengan sebaik mungkin agar

dapat memenuhi harapan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan meningkatkan kinerja untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Begitu pula halnya dengan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dimana terdapat masalah dan fenomena-fenomena yang terjadi saat proses bekerja yang disebabkan oleh pimpinan yang masih kurang tegas. Membuat disiplin kerja dan semangat kerja menurun sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang buruk. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang terlambat ketika masuk kantor, waktu istirahat melebihi jam yang sudah ditentukan, tidak memakai seragam sesuai harinya, dan kurang semangat ketika menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu.

Dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan, maka PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya ketegasan dari pimpinan untuk mendorong kedisiplinan karyawan dengan membangun semangat kerja para karyawan. Untuk mendorong kedisiplinan para karyawan diperlukan semangat dan kerjasama antara pimpinan dan karyawan itu sendiri. Karyawan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk kemajuan perusahaan dan pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang disiplin, sehingga meningkatkan kinerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan dari kuantitas dan kualitas menurut kriteria yang diterapkan pada pekerjaan. Yang dapat diukur melalui kemampuan teknis, keterampilan konseptual, tanggung jawab, inisiatif, dan keterampilan hubungan interpersonal (Nguyen, Arifani, Susanti, & Mahaputra, 2020). Sedangkan menurut Suhanta, Jufrizen, & Pasaribu (2022) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan selama periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kepemimpinan

Pemimpin merupakan seseorang yang mengajak karyawan untuk berkembang dan bertumbuh secara bersama-sama dengan menghasilkan suatu pencapaian yang lebih baik

bagi perusahaan. Menurut Siagian & Khair (2018) kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Secara sederhana, kepemimpinan adalah proses dimana satu individu memotivasi atau mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini merupakan proses meningkatkan dan mendorong harga diri karyawan untuk mencapai tugas dan tujuan perusahaan. Pemimpin memiliki ambisi untuk selalu maju mencapai tujuan yang menantang dan untuk mencapai tingkat tertinggi dengan sukses. Serta memiliki kekuatan fisik dan mental yang membuat mereka mampu memimpin orang lain. Pemimpin memiliki konsistensi dan keuletan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan juga memiliki kemampuan untuk membuat keputusan serta mengambil tindakan korektif tanpa bimbingan orang lain (Ratnasari, Sutjahjo, & Adam, 2020).

Disiplin Kerja

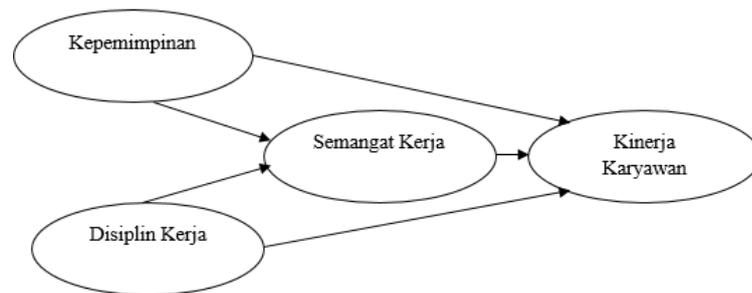
Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2018). Sedangkan menurut Harahap & Tirtayasa (2020) disiplin suatu kondisi yang tercipta yang berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Hasibuan & Munasib, 2020).

Menurut Illanisa, Zulkarnaen, & Suwarna (2019) disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Farisi, Inrawati, & Fahmi, 2020).

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja pegawai meningkat. Menurut Asmarani, Utari, & Hartati (2019) semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan lebih baik. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang. Semangat kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan individu yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan perusahaan untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat (Nasution, 2019).

- H1** : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
H3 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
H4 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
H5 : Ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
H6 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
H7 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir Konseptual

METODE

Sampel dan Prosedur Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Target populasinya adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 635 karyawan. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode teknik simple random sampling. Karena jumlah populasi telah diketahui maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana

n = Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e= Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{635}{1 + 635 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 86,39$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 86 orang.

Kuesioner dan langkah-langkah

Untuk meminta tanggapan dari responden, kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan kriteria 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Responden menanggapi seluruh pernyataan dalam kuesioner yang terdiri dari 8 pernyataan tentang kinerja karyawan dengan 4 indikator. Kepemimpinan terdiri dari 8 pernyataan dengan 4 indikator. Disiplin kerja terdiri dari 8 pernyataan dengan 4 indikator. Semangat kerja terdiri dari 8 pernyataan dengan 5 indikator.

Teknik Analisis Data

Penelitian deskriptif dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling – Partial Least Square*), sebuah model persamaan struktural berbasis komponen/varian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut identitas responden yang dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini: ada beberapa data-data yang telah diterima dan diperoleh dari angket yang akan diolah berupa bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 86 orang. Dan dari 86 responden tersebut identifikasi datanya akan disajikan penulis sebagai berikut :

Jenis Kelamin

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki Laki	69	80.2
	Perempuan	17	19.8
	Total	86	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2022

Usia

Selanjutnya responden penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai responden yang berusia 25-30 tahun, 31-45 tahun, dan diatas 45 tahun untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	25-30 tahun	30	34.9
	31-45 tahun	33	38.4
	> 45 tahun	23	26.7
	Total	86	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2022

Pendidikan

Kemudian dari 86 orang responden dan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni SMA/SMK, Diploma dan Sarjana, adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	8	9.3
	Diploma	3	3.5
	Sarjana	75	87.2
	Total	86	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2022

Status Pernikahan

Selanjutnya responden akan dikategorikan sesuai dengan status pernikahan yakni menikah dan belum menikah.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Frequency	Percent
Valid	Belum Menikah	17	19.8
	Menikah	69	80.2
	Total	86	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2022

Lama Kerja

Selanjutnya responden akan dikategorikan berdasarkan lama kerja, dalam penelitian ini lama kerja responden dikategorikan dalam 4-7 tahun, 7-10 tahun dan > 10 tahun.

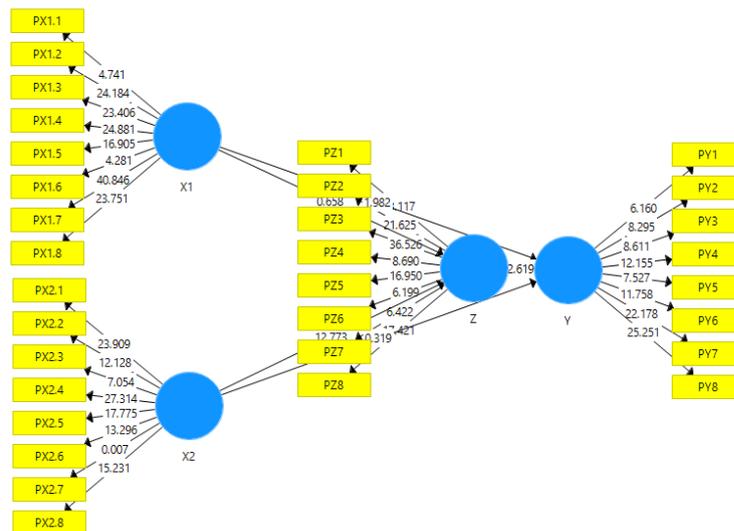
Tabel 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	4-7 Tahun	35	40.7
	7-10 Tahun	20	23.3
	> 10 Tahun	31	36.0
	Total	86	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS, 2022

Pengukuran

Pengukuran model penelitian ini menggunakan analisis *outer model*. Pengujian yang dilakukan pada *outer model* :



Gambar 2. Outer Model

Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *Rsquare* (2) *f-square* (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects* (b) *Indirect effects* dan (c) *Total effects*.

R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat), (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang), (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4. 5 R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0,545	0,528
Z	0,662	0,654

Sumber : Data SEM-PLS 2022

R-Square Adjusted Model = 0,528. Artinya kemampuan variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Disiplin kerja) dalam menjelaskan Y (Kinerja) adalah sebesar 52,8% dengan demikian model tergolong tinggi (sangat baik). Sedangkan *R-Square* Adjusted Model = 0,654. Artinya kemampuan variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Disiplin kerja) dalam menjelaskan Z (Semangat kerja) adalah sebesar 65,4% dengan demikian model tergolong kuat (baik).

F-Square

Kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen, (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4. 6 F-Square

	X1	X2	Y	Z
X1	-	-	0.063	0.005
X2	-	-	0.003	1.395
Y	-	-	-	-
Z	-	-	0.245	-

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut: variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Disiplin kerja) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai = 0,063, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen, kemudian untuk variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Disiplin kerja) terhadap Z (Semangat) memiliki nilai = 1,395 , maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Efek Mediasi

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-square*, (2) *f-square*, (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects*, (b) *Indirect effects*, dan (c) *Total effects*.

a) *Direct Effect*

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai *probabilitas/signifikansi (P-Value)*:

- 1) Jika nilai *P-Values*<0.05, maka signifikan
- 2) Jika nilai *P-Values*>0.05, maka tidak signifikan

Tabel 4. 7 Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1→ Y	0,194	0,048
X1→Z	0,047	0,511
X2→ Y	0,067	0,750
X2→Z	0,798	0,000
Z→Y	0,574	0,000

Sumber: Data SEM-PLS 2022

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.16 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), antara lain:

- 1) Pengaruh antara Kepemimpinan dengan Kinerja adalah 0,194 dan P-values sebesar 0,048 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja.
- 2) Pengaruh antara Kepemimpinan dengan Semangat kerja adalah 0,047 dan P-values sebesar 0,511 menunjukkan hubungan yang tidak positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Semangat kerja.
- 3) Pengaruh antara Disiplin kerja dengan Kinerja adalah 0,067 dan P-values 0,750 menunjukkan hubungan yang tidak positif dan signifikan antara Disiplin kerja dengan Kinerja.
- 4) Pengaruh antara Disiplin kerja dengan Semangat kerja adalah 0,789 dan P-values 0,000 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja dengan Semangat kerja.
- 5) Pengaruh antara Semangat kerja dengan Kinerja adalah 0,574 dan P-values sebesar 0,000 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara Semangat kerja dengan Kinerja

b) Indirect Effect

Tabel 4. 8 Specific Indirect effect

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	P values
X1→Z→Y	0.027	0.040	0.052	0.600
X2→Z→Y	0.453	0.487	0.183	0.014

Sumber : Data SEM-PLS 2022

Dari tabel diatas bisa diambil kesimpulan :

1. Dalam penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini terlihat dari nilai *original sampel* yakni 0.027 dan nilai P-values sebesar 0.600 artinya dalam penelitian ini hipotesis di tolak artinya semangat kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini terlihat dari nilai *original sampel* yakni 0.453 dan nilai P-values sebesar 0.014 artinya dalam penelitian ini hipotesis diterima semangat kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai *original sample* sebesar 0,194 dan P-values sebesar $0,048 < 0.05$ menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan menerima hipotesis bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau

negatif. Pemimpin mampu mengelola pola pikir karyawannya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus menyampaikan visi dan misi perusahaan secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian Jufrizen (2020), Jufrizen & Lubis (2020), Afandi & Bahri (2020) dan Jufrizen (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan menunjukkan secara langsung atau tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai *original sample* sebesar 0,067 dan *P-values* 0,750 > 0,05 menunjukkan hubungan yang tidak positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan penelitian ini menolak bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Disiplin kerja adalah salah satu operasional sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Pentingnya disiplin kerja, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memungkinkannya berkinerja baik dan sebaliknya mereka yang tidak disiplin akan berkinerja buruk.

Penelitian ini tidak didukung oleh penelitian Jufrizen (2018), Jufrizen, 2019), Jufrizen & Hadi (2021) dan Jufrizen (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Karena diterapkannya kebijakan untuk mendisiplinkan karyawan-karyawan yang tingkat disiplinnya kurang baik. Dan menurut Suwanto (2019) secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Dalam penelitian tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan semangat kerja hal ini terlihat dari nilai *original sample* sebesar 0,047 dan *P-values* sebesar 0,511 > 0,05 menunjukkan hubungan yang tidak positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan semangat kerja dan penelitian ini menolak bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti kebutuhan dan keinginan bawahannya, karena kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan yang bertindak sebagai motor penggerak dan menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan sangat menginginkan seorang pemimpin yang mampu untuk memberikan mereka

motivasi serta semangat kerja. Pimpinan perlu memberikan dorongan kepada karyawan agar selalu bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian yang mengaitkan antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Permadi & Usadi (2022) dan Sepriana, Palinggi, & Pera (2022) yang menyimpulkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Aminuddin & Fauzi (2021) dan Hakim, Utari, & Hartati, (2022) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dalam penelitian terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan semangat kerja hal ini terlihat dari nilai *original sample* sebesar 0,789 dan *P-values* $0,000 < 0,05$ menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan semangat kerja dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Disiplin kerja karyawan pada perusahaan sangat penting dan wajib untuk dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Jika perusahaan dapat menerapkan disiplin kerja yang baik dan benar maka semangat kerja karyawan pun semakin meningkat. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas yang rendah.

Hal ini didukung oleh penelitian Susanti, Erpidawati, & Haskar (2018), Jufri, Hastari, & Wahyudi (2020) dan Indharwan & Adiwaty (2021) menyimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti apabila disiplin kerja meningkat maka semangat kerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka semangat kerja karyawan menurun. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Mursalin (2019) yang berpendapat bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdapat pengaruh antara Semangat kerja dengan Kinerja hal ini terlihat dari nilai *original sample* sebesar 0,574 dan *P-values* sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara semangat kerja dengan kinerja karyawan dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku karyawan yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Jika perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka perusahaan memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja karyawannya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan karyawan yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan

pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang mengaitkan antara semangat kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yaitu Deswita (2018), Syuhada & Amelia (2021), Nasution (2020) dan Syamsudin, Gentari, & Suhartini (2019) yang menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja

Dalam penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak dimediasi oleh semangat kerja hal ini terlihat dari nilai *original sample* yakni 0.027 dan nilai *P-values* sebesar $0.600 > 0.05$ artinya dalam penelitian ini hipotesis di tolak artinya semangat kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dalam menentukan tujuan perusahaan, memotivasi perilaku karyawan dan meningkatkan semangat untuk tercapainya kinerja karyawan. Pimpinan suatu perusahaan harus menunjukkan sikap kepemimpinannya dalam perusahaan tersebut. Sebab, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang yang dipimpinnya atau pengikutnya sehingga orang tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Hal ini didasari argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku karyawan. Menciptakan kepemimpinan yang kuat harus didukung dengan semangat kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik didalam perusahaan.

Semangat kerja yang diberikan pemimpin dengan pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja dan pujian kepada karyawan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang mengaitkan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja yaitu Sukarta & Lestari (2019) dan Muslih & Pratama (2022) yang menyimpulkan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh semangat kerja hal ini terlihat dari nilai *original sample* yakni 0.453 dan nilai *P-values* sebesar $0.014 > 0.05$ artinya dalam penelitian ini hipotesis diterima semangat kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Disiplin kerja merupakan bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan perusahaan agar tidak terjadi keteledoran dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil kerja karyawan setelah berusaha dan bekerja keras yang telah dicapai

seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Semangat kerja sangat dibutuhkan agar suatu pekerjaan itu dapat terlihat maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian yang mengaitkan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja yaitu Andriyani, Hamzah, & Siagian (2020) dan Putri (2018) yang menyimpulkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan karyawan dipimpin oleh seorang atasan yang baik maka akan menaikkan kinerja para bawahannya. Tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan disiplin merupakan aturan dasar yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja, hal ini dikarenakan untuk meningkatkan semangat kerja yang diperlukan bukanlah atasan yang baik melainkan sesuatu yang bisa memotivasi karyawan. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja, hal ini dikarenakan karyawan yang disiplinnya tinggi pasti akan terlihat dari semangat kerjanya yang tinggi. Terdapat pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini tentu berhubungan dikarenakan karyawan bersemangat dalam bekerja maka mereka akan melakukan pekerjaan mereka sesuai arahan sehingga akan terlihat bahwa kerjanya akan meningkat. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan tidak dimediasi oleh Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja, arahan yang baik dari atasan lebih dibutuhkan daripada semangat yang tinggi. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, hal ini terjadinya hubungan mediasi antara disiplin, kinerja dan semangat menunjukkan bahwa menaikkan kinerja perusahaan harus menerapkan disiplin yang sesuai sehingga memunculkan semangat kerja yang baik dan akan meningkatkan kinerja karyawannya

Untuk meningkatkan kinerja, arahan yang baik dari atasan lebih dibutuhkan daripada semangat yang tinggi, namun ada kalanya atasan harus mampu memberikan bantuan dan dorongan yang bersifat personal kepada karyawan yang dirasa semangat kerjanya rendah, komunikasi personal akan membuat karyawan merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Perusahaan harus menerapkan disiplin yang sesuai sehingga memunculkan semangat kerja yang baik dan akan meningkatkan kinerja karyawannya. Karena disiplin yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

RERERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ali, J., & Faroji, R. (2021). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 128–135.
- Aminuddin, & Fauzi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(2), 139–149.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada PT Aquavue Vision Internasional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 15(1), 24–32.
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(2), 139–144.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-120.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 183–191.
- Bhardwaj, P. (2019). Types Of Sampling In Research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157-170.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Deswita, P. (2018). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 1(1), 101–109.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Economic, Business and Engineering*, 2(1), 113–122.
- Fajri, C., & Dharmawan, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(3), 396-408.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, C. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-198.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar*:

Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviui, 1(3), 16–25.

Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 1–11.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2(2), 1–20.

Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 1(2), 265–276.

Jufrizen, J. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(2), 393–406.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 844–859.

Jufrizen, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.

Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square Dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 2(1), 1–29.

Julita, & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi*, 2(1), 195–205.

Mahardhika, C., Natsir, M., & Respati, H. (2021). The Influence of Leadership, Motivation, And Work Environment On Employee Performance Through Employee Job Satisfaction: A Case Study Of Ms Glow Office Malang, Indonesia. *International Journal Of Scientific & Academic Research*, 1(8), 15–23.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.

Muslih, & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(1), 16–28.

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), 120–127.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Nasution, D. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71–80.

Nasution, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 5(1), 102–114.

- Niswaty, R., Dhahri, I., Nasaruddin, & Arhas, S. H. (2021). Organizational Culture And Employee Performance: Case Study Implementation Of Work From Home. *Advances in Social Science, Education And Humanities Research*, 6(3), 652–656.
- Oroh, R., Koleangan, R. A. ., & Yunita, M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2998–3007.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, and Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, & Efendi, R. (2020). The Effect Of Work Motivation And Compensation on Employee Performance. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(3), 292–299.
- Perangin, D. M. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. *Manager : Jurnal Ilmu manajemen*, 5(1), 1–13.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Pudyaningsih, A. R., Dwiharto, J., & Ghifary, M. T. (2020). The Role Of Work Satisfaction As A Mediation Leadership On Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735–3740.
- Putri, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan Bali. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(3), 667–672.
- Rahayu, E., & Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2020). The Effect Of Job Satisfaction, Organizational Culture And Leadership On Employee Performance. *Annals Of Tropical Medicine And Public Health*, 23(1), 26–38.
- 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), 67–78.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 15–25.
- Sepriana, Palinggi, & Pera. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(1), 20–27.
- Setiawan, Y., & Yuniarsih, T. (2018). Leaderships Strategic And Employee Performance. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 1(1), 63–72.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1),

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)

url: <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>

Vol. 4 No. 1 hal 37 - 53

293–309.

Syahputra, Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.

Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.

Usman, B. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 8(2), 98–116.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

Wardhani, W. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 115–124.