

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA: DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, *LEADERSHIP*, *COMMUNICATION*

Delly Fitrotunnisa Febriani¹, Intan Cahyani Abadi², Fajar Rizki Antares³

¹) Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
email: deellyfitrotunnisa13@gmail.com

²) Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
email: intancahya67819@gmail.com

³) Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
email: fajarrsk231@gmail.com

Corresponding Author: Fajar Rizki Antares³

Abstrak: Kinerja kerja memiliki peranan yang sangat berdampak karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Seorang pemimpin atau pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan dari organisasi. Komunikasi yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, namun perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Adanya komunikasi dan lingkungan kerja yang baik diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Selain itu seperti disiplin kerja dan leadership juga berpengaruh penting terhadap kinerja kerja.

Kata Kunci: Kinerja kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, *leadership*, *communication*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Di era globalisasi membuat persaingan di dunia perindustrian menjadi semakin kompetitif yang mana perusahaan diharuskan untuk mengoptimalkan segala sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk yang berkualitas baik untuk mempertahankan dalam persaingan perusahaan. Dalam hal ini mengapa kita membutuhkan kinerja karyawan yang baik karena sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Hal ini penting untuk memahami kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Penilaian kinerja karyawan adalah masalah yang sangat penting bagi semua pengusaha.

Dikarenakan untuk mencapai kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis dan membutuhkan sistem manajemen yang baik, yang terdiri dari berbagai proses dalam rangka mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan. Untuk melihat keberhasilan atau prestasi kerja organisasi juga ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam meraih prestasi kerja yang membanggakan dari waktu ke waktu. Maka dari itu diperlukan pula sistem penilaian prestasi kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja merupakan sikap umum dari tiap individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan

pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu lingkungan kerja, promosi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karna akan berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai ketika pegawai puas maka pekerjaan yang ia jalani akan menumbuhkan hal yang baik.

Artikel ini membahas pengaruh disiplin kerja, loyalitas, lingkungan kerja, leadership, communication, kepuasan kerja, promosi terhadap kinerja Kerja, suatu studi literatur faktor-faktor yang mempengaruhi *actuating*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan suatu permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) ?
2. Apakah lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) ?
3. Apakah leadership (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) ?
4. Apakah communication (X4) berpengaruh terhadap kinerja (Y) ?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Kerja (Y)

Kinerja merupakan salah satu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan olehnya yang mana didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja Jika tidak ada kinerja maka seluruh tujuan bagian organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer, menurut Henry Simamora dalam (Dina, 2008) "Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan"

(Hasibuan, 200 C.E.) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

(Mathis & Jackson, 2002) yang menyatakan bahwa; "Penilaian kinerja karyawan adalah masalah yang sangat penting bagi seluruh pengusaha".

(Robbins, 2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Disiplin kerja (X1)

Kinerja pegawai Dari hasil pengujian hipotesis dengan formula t test semula dapat diperoleh t hitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2003b) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Stephen, 2012) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi, antara lain: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Variabel Disiplin sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Elmi et al., 2016), (Ali, 1926), (Agussalim et al., 2016), (Anwar et al., 2020).

Lingkungan Kerja (X2)

(Hadjimanolis, 2000) menjelaskan bahwa intensitas kompetisi dan persaingan lingkungan merupakan ukuran pasar untuk berinovasi. (Mangkunegara, 2002) mengatakan

faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. (Manullang, 1990) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan pada masa-masa jam kerja membuat gairah dan semangat kerja serta kinerja pegawai bertambah. Lingkungan kerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Purba et al., 2017), and (Sardjijo & Ali, 2017), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), and (Thanh Nguyen et al., 2019).

Leadership (X3)

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan dari seseorang untuk menggerakkan setiap organisasi dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2015b) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain untuk masyarakat yang berbedah-beda menuju pencapaian tertentu (Tanjung, 2004)) Kepemimpinan adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai ke bawah dalam organisasi untuk memperbaiki kinerjanya (Wibowo, 2012) Menurut (Sopiah, 2008), ada dua fungsi yang harus ada pada diri pemimpin yaitu sebagai berikut : 1. Fungsi Tugas Fungsi yang berhubungan dalam pemilihan dan pencapaian tujuan secara rasional.

Fungsi tugas seorang pemimpin adalah menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberi pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi dan mendiagnosis. 2. Fungsi Pemeliharaan Fungsi yang berhubungan dengan kepuasan emosi agar kelompok atau organisasi tersebut terpelihara. Fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah mendorong semangat, menetapkan standart, mengikuti dan mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan dan mengurangi ketegangan.

Variabel kepemimpinan sudah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016).

Communication (X4)

Komunikasi yang berasal dari bahasa Latin yaitu *Communicatus* yang artinya “berbagi” atau “menjadi milik bersama”, sehingga komunikasi merupakan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan ((Richard, 2008) Ada tiga arus dalam komunikasi organisasi, yaitu komunikasi ke atas komunikasi kebawah dan komunikasi lateral/horizontal (Wiryanto, 2004) : a.

Komunikasi Atas ke Bawah Dalam sebuah instansi pemerintah komunikasi atas kebawah berarti informasi yang mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Informasi yang bergerak dari manajemen kepada para pegawainya. Komunikasi ke bawah mengalir dari individu yang lebih tinggi kepada yang berada ditingkat yang lebih rendah dalam suatu instansi, komunikasi ini digunakan oleh seorang atasan untuk menetapkan tujuan, memberikan perintah, menginformasikan kepada bawahannya. Komunikasi juga sudah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (C.C. Widayati et al., 2020), (Christina Catur Widayati et al., 2020)..

.Tabel 1: Penelitian terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Deden, W (2014)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas dan inovasi serta	Persamaannya adalah membahas sistem kinerja kerja pada beberapa faktor	Perbedaannya berdasarkan tingkat karyawan dibidang

		implikasinya terhadap kinerja karyawan		konsultasi arsitektur
2	Pekbis (2009)	Faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai pada kantor Dipenda	Membahas disiplin kerja pada faktor sistem kinerja kerja	Menganalisis sistem kinerja kerja terhadap karyawan
3	Meita, S (2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi	Menganalisis faktor loyalitas dan	Membahas kekurangan
4	Arifin et al (2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi actuating	Mambahas pelaksanaan yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan organisasi	Perbedaannya berdasarkan meneliti actuating terhadap kinerja kerja
5	Sutrisno, (2015)	Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai pemimpin	Membahas kemampuan untuk memimpin	Menganalisis teori kepemimpinan
6	Richard, (2008)	Faktor komunikasi pada sistem kerja	suatu upaya untuk mencapai tujuan kebersamaan	Indicator komunikasi pada setiap teori
7	(ND Sabar, 2017)	Faktor yang mempengaruhi	Membahas tentang promosi jabatan dan mutasi	Pembahasan pada setiap teori mengenai promosi
8	(Sumaeni, 2020)	Pengaruh pengawasan dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD puskesmas pondoh kabupaten Indramayu	Pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Perbedaan pada beberapa teori

METODE PENELITIAN

Metode penelitian artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka dalam penelitian kualitatif wajib dipakai secara konsisten dengan menggunakan asumsi yang metodologis. Yang artinya wajib digunakan secara induktif sehingga tidak memusatkan pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Alasan primer dalam melakukan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang sifatnya eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai

(Richard Luecke, 2006) Lingkungan kerja yang baik dan juga nyaman akan

menimbulkan kenyamanan bekerja sehingga ide-ide baru dan kreatif dalam bekerja akan selalu tumbuh dalam diri karyawan. (Hasibuan, 2003) beranggapan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang ditetapkan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara tulus mentaati segala peraturan dan menyadri semua tugas dan tanggung jawabnya. maka, dia akan mengerti/mengerjakan segala tugasnya dengan baik, bukan atas desakan.

Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun yang tidak. Kedisiplinan wajib ditegakkan dalam organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, susah organisasi untuk menciptakan tujuannya. Maka kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi saat mencapai tujuannya. (Robbins, 2003) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak sebab yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, antara lain: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menggambarkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan. (Mangkunegara, 2005) Faktor internal sebuah faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja yang dipengaruhi lingkungan.

(Manullang, 1990) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan pada masa-masa jam kerja membuat gairah dan semangat kerja serta kinerja pegawai bertambah. Menurut (Nitisemito, 2000) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.

Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Definisi lingkungan perusahaan menurut (Swastha dan Sukotjo, 2004) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

3. Pengaruh leadership terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah salah satu cara yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memerankan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama dalam menggerakkan para pegawainya (Siagian, 2015). Kepemimpinan itu sendiri memiliki fungsi pokok sebagai berikut (Rivai, 2009) : a. Fungsi Instruktif b. Fungsi Konsultatif c. Fungsi Partisipasi d. Fungsi Delegasi e. Fungsi Pengendalian Apabila seorang pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik dimana kelima fungsi diatas terpenuhi maka seorang pemimpin dapat menggerakkan para pegawainya dengan lebih baik. Kepemimpinan adalah salah satu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, agar dapat melakukan suatu hal supaya mencapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2015) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menguasai atau berpengaruh terhadap masyarakat yang berbedah-beda menuju pencapaian tertentu (Arep dan Tanjung, 2004) Kepemimpinan adalah tentang

mengupayakan orang dari atas sampai ke bawah dalam organisasi untuk memperbaiki kinerjanya (Wibowo, 2012) Menurut (Siagian, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemudian (William G.Scott dalam Sofyandi & Marwansyah, 2015) kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi aktifitas yang diorganisir dalam suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan yang sudah dibuat. Sedangkan menurut (Kartono dalam Sofyandi & Marwansyah, 2015) kepemimpinan itu karakternya khas, spesifik, dibutuhkan pada satu situasi tertentu. Sebab didalam sebuah kelompok yang melakukan kegiatan-kegiatan tertentu & memiliki sebuah tujuan serta berbagai macam peralatan yang khusus. Pemimpin sebuah kelompok dengan ciri-ciri yang khas adalah fungsi dari situasi tertentu.

4. Pengaruh communication terhadap kinerja

Iklim komunikasi organisasi adalah fungsi kegiatan yang berada dalam organisasi dapat menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mencermati dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi pengarahan kepada para anggota organisasi sehingga mereka bisa melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan (Mulyana, 2005).

- a. Komunikasi memberikan pengaruh yang sangat besar dalam menggerakkan pegawai, dimana ketika seorang pimpinan memiliki komunikasi yang baik kepada para pegawai maka para pegawai akan percaya dan mengikuti instruksi dari pimpinan dengan baik. Komunikasi yang berasal dari bahasa Latin yaitu *Communicatus* yang artinya “berbagi” atau “menjadi milik bersama”, sehingga komunikasi merupakan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan (Richard, 2008) Ada tiga arus dalam komunikasi organisasi, yaitu komunikasi ke atas komunikasi kebawah dan komunikasi lateral/horizontal (Wiryanto, 2004): Komunikasi Atas ke Bawah Dalam sebuah instansi pemerintah komunikasi atas kebawah berarti informasi mengalir dari jabatan akan berorientasi lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Informasi yang berjalan dari manajemen kepada para pegawainya. Komunikasi ke bawah mengalir dari individu yang lebih tinggi kepada yang berada ditingkat yang lebih rendah dalam suatu instansi, komunikasi bisa digunakan oleh seorang atasan untuk menetapkan tujuan, memberikan perintah, menginformasikan kepada bawahannya. Komunikasi bisa dilakukan oleh atasan kepada bawahan tidak hanya mengandung informasi tentang pekerjaan melainkan juga mengandung pembentukan hubungan yang baik, proses ini melibatkan karyawan dalam permasalahan yang berkaitan dengan instansi yang menghasilkan kesadaran (*awareness*), menghasilkan pengertian (*understanding*), dukungan (*support*) dan keterlibatan.
- b. Komunikasi Bawah ke Atas Komunikasi ke atas merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hirarki yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
- b. Ada beberapa alasan pentingnya komunikasi ke atas : 1) Aliran informasi keatas member informasi, ide dan gagasan demi mencapai tujuan lembaga. 2) Menyampaikan kelemahan instansi agar pimpinan dari instansi tahu akan masalah yang dihadapi. 3) Komunikasi keatas memberitahukan kepada atasan kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.

- c. Komunikasi Lateral/Horizontal Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya didalam organisasi. Ada beberapa alasan pentingnya komunikasi ke atas:
- 1) Aliran informasi keatas member informasi, ide dan gagasan demi mencapai tujuan lembaga.
 - 2) Menyampaikan kelemahan instansi agar pimpinan dari instansi tahu akan masalah yang dihadapi.
 - 3) Komunikasi keatas menginfokan kepada atasan kapan bawahan mereka dapat menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
- c. Komunikasi Lateral/Horizontal Komunikasi horizontal adalah perubahan pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya didalam organisasi.

Komunikasi horizontal yang efektif bisa membantu orang-orang untuk mengkoordinasikan proyek mengatasi masalah, memberikan pemeriksaan informasi, menyelesaikan konflik-konflik dan membuka jalan bagi terbentuknya hubungan-hubungan bisnis Menurut (Romli, 2011), indicator komunikasi dibedakan menjadi berikut: 1. Komunikasi internal lazim dibedakan menjadi dua, yaitu: a. Komunikasi vertikal, yaitu komunikasi dari atas ke bawah (komunikasi dari pimpinan kepada bawahan) dan dari bawah ke atas (komunikasi dari bawahan kepada pimpinan).

Komunikasi horizontal atau lateral, yaitu komunikasi antara sesama seperti dari pegawai kepada pegawai, manajer kepada manajer, dan lain sebagainya. 2. Komunikasi eksternal lazim dibagi menjadi dua, yaitu: a. Komunikasi berawal dari organisasi kepada khalayak, komunikasi ini dilaksanakan umumnya bersifat informatif, kemudian dikerjakan semaksimal mungkin supaya khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidaknya ada hubungan batin. Komunikasi ini dapat melalui berbagai macam, seperti: majalah organisasi, artikel surat kabar atau majalah, pidato radio, film documenter, brosur, poster, konfrensi pers. b. Komunikasi berawal dari khalayak kepada organisasi.

Komunikasi dari orang banyak terhadap kesatuan adalah sasaran hasil efek dari kegiatan dan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi. Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi.

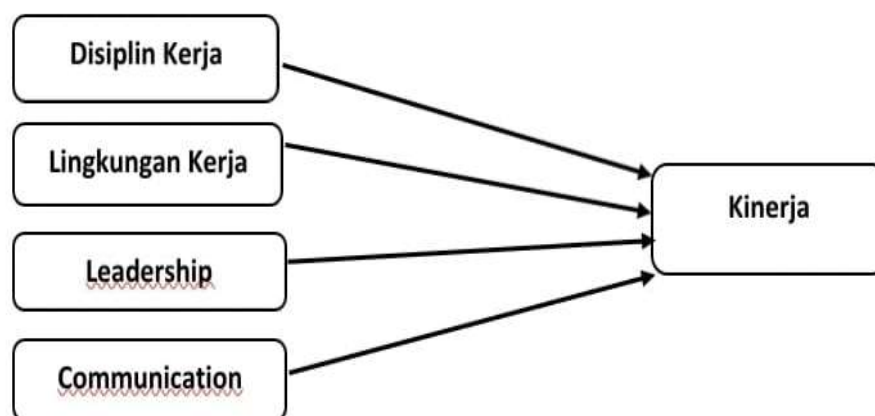


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka:

disiplin kerja, loyalitas, lingkungan kerja, leadership, communication, kepuasan kerja, promosi berpengaruh terhadap kinerja kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya seperti di bawah ini:

1. Disiplin (X1) berpengaruh terhadap kinerja kerja (Y).
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).
3. Leadership (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y).
4. Communication (X4) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) atau Kinerja Pegawai pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain apa sajakah yang dapat mempengaruhi Kinerja. Faktor lain tersebut seperti loyalitas (X5), pengawasan (X6) dan budaya kerja (X7).

DAFTAR PUSTAKA

- Depdikbud. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi Kedu). Balai Pustaka.
- Dina, N. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Haji Masagung (ed.)).
- Efendi. (2002). *kepuasan kerja*. 290.
- Hadjimanolis, A. (2000). "An Investigation of Innovation Antecedents in Small Firms in the Context of Small Developing Country" (Vol. 30). R&D Management.
- Handoko. (2000). *bahwa "karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadangkadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja"*. 196.
- hasibuan. (2007). *kepuasan kerja "adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya."* 202.
- Hasibuan. (2002a). *mengatakan bahwa "persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak selalu sama tergantung pada perusahaan masing-masing"*. 111.
- Hasibuan. (2002b). *mengemukakan bahwa: 1) Formasi, promosi sebaiknya berdasarkan pada asas promosi yang ada, karena promosi karyawan dapat dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian.* 108–109.
- Hasibuan. (2002c). *"promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar."* 108.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (200 C.E.). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2016). *"pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi."*
- luthans. (2006). *faktor faktor kepuasan kerja*. 244–245.
- Mangkunegara. (2005). *Mangkunegara(2005:15) mengatakanfaktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.* 15.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, K. (1990). *Peranan Perhitungan Produktivitas Kaitannya dengan Kebijakan*. Depnaker RI Triwulan/I/1989/1990).
- Mathis & Jaskcson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerjemah : Sadeli & Bayu.*

Salemba Empat.

- Mulyana. (2005). *menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan*.
- Richard. (2008). *Komunikasi yang berasal dari bahasa Latin yaitu Communicatus yang artinya “berbagi” atau “menjadi milik bersama”, sehingga komunikasi merupakan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan*.
- Richard Luecke. (2006). *Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kreatifitas dan inovasi seperti; lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, kemampuan perusahaan*.
- Rivai. (2004). *evaluasi yang menggambarkan seseorang*. 475.
- Rivai. (2009). *Kepemimpinan itu sendiri memiliki fungsi pokok sebagai berikut*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Saydam. (1996). *bahwa pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai salah satunya adalah pembinaan loyalitas*.
- Shadily, H. (1982). *Ensiklopedi Indonesia*. Ichtiar Baru.
- Siagian. (2015). *Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama dalam menggerakkan para pegawainya*.
- Sopiah. (2008). *ada dua fungsi yang harus ada pada diri pemimpin*.
- Stephen, R. (2012). *Perilaku Organisasi*. Prehalindo.
- Sutrisno. (2015). *suatu proses kegiatan seseorang*.
- Swasto. (2011). *“promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya”*. 45.
- Tanjung, A. dan. (2004). *Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain untuk masyarakat yang berbedah-beda menuju pencapaian tertentu*.
- Wibowo. (2011). *menggambarkan adanya timbal balik antara prestasi kerja dan kepuasan kerja. Yang mana disatu sisi dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif*. 509.
- Wibowo. (2012). *Kepemimpinan adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai ke bawah dalam organisasi untuk memperbaiki kinerjanya*.
- Wiryanto. (2004). *Ada tiga arus dalam komunikasi organisasi, yaitu komunikasi ke atas komunikasi kebawah dan komunikasi lateral/horizontal*.