

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN HOTEL KHAS PARAPAT SELAMA PANDEMIC COVID-19

¹Handayani Pandiangan, ²Liharman Saragih, ³Djuli Sjafei Purba

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

handayani11pandiangan@gmail.com, lihar77@yahoo.com, djulipurba484@gmail.com

Abstract : This study was conducted to examine the relationship factors affecting the performance of at hotel khas parapat. The analysis technique used is correlation test, hypothesis testing both partially and simultaneously (t and F test) with a significance level of 5% and the data is tested by validity and reliability tests. This indicates the adequacy of the sample. MSA a leadership variable 0.862, organizational culture 0.841, work motivation 0.866, job satisfaction 0.841, work environment 0.839 and work discipline 0.826. The MSA value of each variable is > 0.5 then all variables can be processed further. Communalities, the leadership variable is 0.518. This means that about 51.8% of the variance of the leadership variable can be explained by the formed factors. The organizational culture variable is 0.785, this means 78.5% variance from organizational culture. The work motivation variable is 0.676, this means 67.6% of the variance of work motivation. Job satisfaction variable is 0.651, this means 65.1% variance of job satisfaction. The work environment variable is 0.772, this means 77.2% variance from the work environment. Work discipline variable is 0.685, this means 68.5% variance from work discipline. The smaller the Communalities value, the weaker the relationship with the factors formed. the new factor formed was 11.35% while the remaining 88.65% was explained by other factors that were not studied

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Work Environment, Work Discipline and Performance

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di hotel khas parapat. Teknik analisis yang digunakan adalah uji korelasi, uji hipotesis baik parsial maupun serempak (uji t dan F) dengan level signifikansi 5% dan data di uji secara uji validitas dan reabilitas. MSA sebuah Variabel kepemimpinan 0,862, budaya organisasi 0,841, motivasi kerja 0,866, kepuasan kerja 0,841, lingkungan kerja 0,839 dan disiplin kerja 0,826. Nilai MSA masing-masing variabel besarnya > 0,5 maka semua variabel dapat diproses lebih lanjut. *Communalities*, variabel Kepemimpinan besarnya 0,518. Hal ini berarti sekitar 51,8% varians dari variabel kepemimpinan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel budaya organisasi besarnya 0,785 hal ini berarti 78,5% varian dari budaya organisasi. Variabel motivasi kerja besarnya 0,676 hal ini berarti 67,6% varian dari motivasi kerja. Variabel Kepuasan kerja 0,651 hal ini berarti 65,1% varian dari kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja 0,772 hal ini berarti 77,2% varian dari lingkungan kerja. Variabel disiplin kerja 0,685 hal ini berarti 68,5% varian dari disiplin kerja. Semakin kecil nilai *Communalities* berarti semakin lemah hubungannya dengan faktor yang terbentuk. faktor baru yang terbentuk adalah 11,35% sedangkan sisanya 88,65% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Setelah masuknya virus covid-19 ke Indonesia, setelah usaha penghadangan yang dilakukan pemerintah atas kejadian di beberapa Negara sekitar. Pandemic covid-19 yang berasal dari kota Wuhan China ini masuk merajalela di Negara-negara bahkan di dunia.

Banyak Negara yang tidak siap dengan kondisi ini. Indonesia sendiri dari segi perhotelan karena dampak dari covid-19 bisa dilihat dari banyak PHK/Pemecatan dari pihak hotel kepada pegawai atau karyawan mereka. Semua itu disebabkan berkurangnya tingkat pendapatan (omset) pada hotel - hotel yang ada di Indonesia. Semua itu disebabkan karena adanya lockdown yang berkepanjangan, dinasti wisata yang tidak diijinkan buka membuat orang-orang tidak berpergian dan tidak menginap di hotel/ tidu di hotel. Adapun kebijakan-kebijakan pemerintah yaitu bekerja dari rumah atau WFH (Work From Home) tidak berlaku dibidang perhotelan. Ini disebabkan, karena pekerjaan karyawan melayani secara langsung atau tidak bisa dilakukan dirumah.

Hotel Khas Parapat karyawan masuk dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB. Banyak peraturan lainnya yang harus dipatuhi oleh karyawannya setelah terjadinya virus covid-19. Hotel tersebut menjadi disiplin dalam membimbing karyawannya tidak seperti sebelumnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, adapun masalah yang terjadi di Hotel Khas Parapat hampir seluruh karyawan memakai seragam kerja sesuai dengan hari yang ditentukan. Dikarenakan, adanya pemotongan gaji jika karyawan tersebut tidak memakai seragam tersebut sesuai hari yang ditentukan.

Pelayanan dari Hotel Khas Parapat tersebut tidak sama dengan pelayanan dari hotel lainnya yang berada di Parapat. Oleh sebab itu, pengunjung lebih suka untuk menginap di Hotel Khas Parapat. Di Hotel Khas Parapat tidak adanya pengurangan gaji karyawannya setelah terjadinya virus covid-19.

Batasan Masalah

Berikut batasan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu: membahas faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Khas Parapat Selama Pandemi Covid-19.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa sajakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Khas Parapat Selama Pandemi Covid-19.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti menyimpulkan tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Khas Parapat Selama Pandemi Covid-19.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan hotel khas parapat selama pandemi covid-19.
2. Bagi Organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai kinerja karyawan hotel khas parapat selama pandemic covid-19.
3. Bagi Peneliti lainnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (dalam ansory, 2018:208).

Menurut Mangkunegara dalam Ansory (2018:209), kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan pengertian yang sama bahwa kinerja karyawan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:5), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 : 189-193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik hasil maupun perilaku kerja yaitu:

1. Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Menurut Abdul Hakim dan Anwar Hadipapo, (2015:3), indikator kepemimpinan terdiri dari beberapa bagian yaitu:

- 1) Kecakapan pimpinan dalam menentukan keputusan .
- 2) Tingkat kepercayaan terhadap pimpinan.
- 3) Adanya bimbingan atau petunjuk mengenai suatu pekerjaan.
- 4) Sikap adil dan bijaksana pimpinan terhadap pegawai

Budaya Organisasi

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi.

Menurut Robbins dalam Nel Arianty (2014:146) menyemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang agresif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegoatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak dalam bahasa inggrisnya *to move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan biasa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja

yang tinggi secara etimologi motivasi berasal dari kata “motif”, motif menurut sadirman adalah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Robbins dalam Garry Surya Changgriawan (2017:2) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

- 1) Perilaku karyawan.
- 2) Usaha karyawan.
- 3) Kegigihan karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Rivai dalam Syaiful Bahri,dkk (2017:5) indikator kepuasan kerja diukur dari:

- 1) Isi pekerjaan , yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
- 4) Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- 5) Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 6) Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling emndukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat.
- 7) Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memmerhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang akan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti dalam (Anugrah Iroth, dkk 2018:3), indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan atau pencahayaan pada tempat kerja.
- 2) Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja.
- 3) Kelembapan di tempat kerja.
- 4) Kebisingan yang berada disekitar tempat kerja.
- 5) Keberhasilan lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas skerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya disiplin waktu masuk kerja, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Harlie dalam Agung Setiawan (2013:3) indikator-indikator disiplin kerja diantaranya:

- 1) Selalu hadir tepat waktu.
- 2) Selalu mengutamakan presentasi kehadiran.
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif.
- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya.
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi.
- 7) Memiliki sikap yang baik.
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dan desain penelitian. Populasi dan pada penelitian ini adalah karyawan Hotel Khas Parapat berjumlah 66 pegawai dan ditetapkan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis faktor, Rotasi faktor dan Interpretasi faktor

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Faktor

KMO uji yang nilainya berkisar antara 0 sampai 1 ini mempertanyakan kelayakan analisis faktor. Apabila nilai indeks tinggi (berkisar antara 0,5 sampai 1,0) analisis faktor layak dilakukan. Sebaliknya, jika nilai KMO dibawah 0,5 analisis faktor tidak layak dilakukan. Barlett's Test merupakan test statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor dalam penelitian valid atau tidak. Nilai Barlett test didekati dengan nilai Chi-Square.

Tabel 4.1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	250.787
	Df	15
	Sig.	.000

Sumber: Data diolah 2021

Pada tabel KMO dan Barlett's Test diatas terlihat angka KMO Measure of Sampling Adequacy (MSA) adalah 0,845. Karena nilai 0,845 > 0,05. Hal ini menunjukkan kecukupan dari sampel. Angka KMO dan Bartle's test (yang tampak pada nilai chi-square) sebesar 250.787 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antar variabel dan layak untuk proses lebih lanjut.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel mana yang dapat diproses lebih lanjut dan mana yang dikeluarkan dapat dilihat pada tabel *Anti-image matrices* dibawah ini.

Tabel 4.2

Anti-image Matrices							
		Total X1	Total X2	Total X3	Total X4	Total X5	Total X6
Anti-image Covariance	Total X1	.538	-.156	.070	-.084	-.004	-.047
	Total X2	-.156	.289	-.116	-.027	-.009	-.120
	Total X3	.070	-.116	.387	-.130	-.068	-.005
	Total X4	-.084	-.027	-.130	.399	-.138	.068

	Total X5	-.004	-.009	-.068	-.138	.293	-.150
	Total X6	-.047	-.120	-.005	.068	-.150	.350
Anti-image Correlation	Total X1	.862 ^a	-.396	.153	-.181	-.011	-.107
	Total X2	-.396	.841 ^a	-.348	-.079	-.032	-.379
	Total X3	.153	-.348	.866 ^a	-.332	-.204	-.013
	Total X4	-.181	-.079	-.332	.841 ^a	-.405	.181
	Total X5	-.011	-.032	-.204	-.405	.839 ^a	-.470
	Total X6	-.107	-.379	-.013	.181	-.470	.826 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)							

Pada tabel *Anti-image Matrice* di atas, khusus pada bagian (Anti-Image Correlation) terlihat angka bertanda (a) yang menandakan besaran MSA sebuah variabel. Variabel kepemimpinan 0,862, budaya organisasi 0,841, motivasi kerja 0,866, kepuasan kerja 0,841, lingkungan kerja 0,839 dan disiplin kerja 0,826. Nilai MSA masing-masing variabel besarnya > 0,5 maka semua variabel dapat diproses lebih lanjut.

Tabel 4.3

Communalities		
	Initial	Extraction
Total X1	1.000	.518
Total X2	1.000	.785
Total X3	1.000	.676
Total X4	1.000	.651
Total X5	1.000	.772
Total X6	1.000	.685
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Tabel *Communalities*, variabel Kepemimpinan besarnya 0,518. Hal ini berarti sekitar 51,8% varians dari variabel kepemimpinan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Variabel budaya organisasi besarnya 0,785 hal ini berarti 78,5% varian dari budaya organisasi. Variabel motivasi kerja besarnya 0,676 hal ini berarti 67,6% varian dari motivasi kerja. Variabel Kepuasan kerja 0,651 hal ini berarti 65,1% varian dari kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja 0,772 hal ini berarti 77,2% varian dari lingkungan kerja. Variabel disiplin kerja 0,685 hal ini berarti 68,5% varian dari disiplin kerja. Semakin kecil nilai *Communalities* berarti semakin lemah hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

Tabel 4.4

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.086	68.107	68.107	4.086	68.107	68.107
2	.661	11.018	79.126			
3	.500	8.333	87.459			
4	.352	5.869	93.327			
5	.220	3.669	96.996			
6	.180	3.004	100.000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

Pada tabel *Total Variance Explained* di atas menunjukkan ada 1 faktor yang terbentuk dari 6 variabel yang dimasukkan. Masing-masing faktor *Eigenvalues* > 1. Faktor 1 *eigen value sebesar* 4,086 dengan *variance* (68,107). Nilai *Eigenvalues* menggambarkan kepentingan relative masing-masing faktor dalam menghitung varians dari 6 variabel yang di analisis. Bila semua variabel dijumlahkan bernilai 6 (samas dengan banyaknya variabel).

$$68,107/6 \times 100\% = 11,35\%$$

Total varians apabila dari 6 variabel diekstrak menjadi 1 variabel adalah: 11,35% . besarnya varians yang mampu dijelaskan oleh faktor baru yang terbentuk adalah 11,35% sedangkan sisanya 88,65% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.4

Component Matrix^a	
	Component
	1
Total X1	.719
Total X2	.886
Total X3	.822
Total X4	.807
Total X5	.879
Total X6	.827
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Tabel *Component Matrix* menunjukkan hasil rotasi varimax. Variabel-variabel sudah terdistribusikan ke dalam 1 faktor yang terbentuk. Setelah dilakukan rotasi dan terbentuk 1 faktor, selanjutnya memberi nama faktor tersebut. Penamaan faktor tersebut yaitu:

- Faktor 1:** terdiri dari variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Khas Parapat selama pandemi Covid-19 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa semua variabel X tergabung kedalam 1 kelompok dan diberikan nama faktor 1 yang terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).
- Dari 6 faktor ada faktor yang paling berpengaruh yaitu faktor budaya organisasi dengan besar 78,5%, karena budaya organisasi yang ada sangat lekat dan menjadi budaya dalam keseharian tiap karyawan, seperti mengerjakan suatu pekerjaan dengan bekerja sama dan tidak meninggalkan karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan. Saling membantu ketika karyawan meminta bantuan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan pada peneliti selanjutnya antara lain :

- Saran mengenai Kepemimpinan
 - Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan memimpin karyawan dengan baik dan selalu mau mendengar keluhan dari tiap karyawan agar dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

- b. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan memimpin karyawan dengan memberi karyawan pujian disetiap pekerjaan yang telah selesai agar dapat membuat kinerja karyawan meningkat.
2. Saran mengenai Budaya Organisasi
 - a. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberi suasana budaya organisasi yang baik yang dapat membuat kinerja pegawai meningkat.
 - b. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberikan kenyamanan yang dapat membuat kinerja pegawai meningkat.
3. Saran mengenai Motivasi
 - a. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberi saran dan pengetahuan kepada karyawan supaya dapat membuat kinerja pegawai meningkat.
 - b. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberikan insentif tambahan yang dapat membuat kinerja pegawai meningkat.
4. Saran mengenai Kepuasan Kerja
 - a. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan memberikan kepuasan kepada karyawan agar dapat membuat kinerja karyawan meningkat.
 - b. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan memperhatikan kondisi para karyawan saat bekerja agar dapat membuat kinerja karyawan meningkat.
5. Saran mengenai Lingkungan Kerja
 - a. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan loyalitas para karyawan dengan menjaga Lingkungan Kerja karyawan dengan bijaksana dan selalu mau memperhatikan kondisi karyawan agar dapat membuat loyalitas karyawan meningkat.
 - b. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan loyalitas para karyawan dengan mempertahankan kebersihan pada kantor karyawan dengan selalu membersihkan ruangan sehabis bekerja bagar dapat membuat loyalitas karyawan meningkat.
6. Saran mengenai Disiplin Kerja
 - a. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan membuat peraturan yang masuk akal dan tidak memberatkan karyawan agar dapat membuat kinerja karyawan meningkat.
 - b. Diharapkan kepada instansi dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan tidak pilih bulu dalam menilai kinerja karyawan agar dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. SINARMAS PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Hasibuan, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>

- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Nadila Dwi Adelia. Repository Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2020.
- Risky Setiawan. Repository Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.
- RITONGA, J., & Girsang, R. M. (2019). PENGARUH KREATIVITAS DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v1i1.36>
- Saragih, M. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukur dan Implikasi*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). PENGARUH KEDEKATAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.342>
- Siti Syahara, & Munte, R. N. (2020). PENGARUH KREATIVITAS DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.366>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV : Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group : Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup : Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Umami Mardiah, & Simatupang, P. (2020). PENGARUH PERAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV UNIT KEBUN MARIHAT. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wiranda, A., & Johaness Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). PENGARUH PELAKSANAAN ANALISA JABATAN (ANJAB) YANG TEPAT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Wahyu Wiranda, & Tarigan, V. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA PT.TELKOM INDONESIA,Tbk PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.6>
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta