

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA ASN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DI
KABUPATEN SITUBONDO**

Siti Khoiriyah
201913074@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Muhammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The Environmental Service is the executor of government affairs in the environmental sector, led by the Head of Service, who is domiciled under and accountable to the Regent through the Regional Secretary. The Environmental Service has the task of assisting the Regent in carrying out government affairs in the environmental sector. This research aims to analyze and test the effect of Leadership and Work discipline on Performance ASN at the Environmental Service through Job satisfaction. This research is explanatory. The population in this study is the State Civil Apparatus (ASN) at the Environmental Service. The sampling technique was determined by Probability sampling. This study's data analysis and hypothesis testing used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that Leadership has a significant positive effect on Job satisfaction, Work discipline has a significant positive effect on Job satisfaction, Leadership has a negative but insignificant effect on State Civil Apparatus Performance, Work discipline has a positive but insignificant effect on State Civil Apparatus Performance, Job satisfaction has a positive but insignificant effect on State Civil Apparatus Performance. Hypothesis testing results Leadership does not significantly affect the performance of the State Civil Apparatus through job satisfaction; work discipline does not significantly affect the performance of the State Civil Apparatus through job satisfaction.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Job Satisfaction, State Civil Apparatus Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia digunakan dalam setiap tindakan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang mampu dan didukung oleh sumber keuangan, bangunan, dan infrastruktur yang memadai, tujuan organisasi tidak dapat terwujud. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah pertimbangan pertama untuk semua kebutuhan mereka. Sumber daya manusia akan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu

organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Elemen penting dalam suatu bisnis adalah sumber daya manusianya, yang bertindak sebagai mesin utama untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi berfungsi sebagai suatu sistem dengan berbagai sumber daya dan sumber pendanaan yang saling mendukung. Saat ini, jelas bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi dipenuhi oleh sumber daya

manusia yang tersedia. Mangkunegara (2012:2) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu”. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan mendorong pertumbuhan Aparatur Sipil Negara individu di tempat kerja, pengelolaan dan pemanfaatan dikembangkan untuk potensi penuh mereka.

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasa yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggung jawaban. Tulhusnah (2012: 213) mengatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Toha (2015:87) mengatakan “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok”. Selama seseorang menunjukkan kemampuan untuk membantu orang lain mencapai tujuannya, kepemimpinan dapat terjadi di mana saja. Karena kepemimpinan adalah topik yang terus-menerus dieksplorasi dalam budaya manusia, kepemimpinan masih merupakan bidang studi yang sangat berharga. Apalagi di zaman sekarang ini, ketika moralitas dan kesehatan mental sedang merosot. Sepertinya, menemukan pemimpin yang baik semakin sulit.

Seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang yang siap menyerahkan sesuatu demi kepentingan orang lain dan bertindak seperti pelayan. Namun jika kita melihat pemimpin kita saat ini, mulai dari tingkat terendah hingga tertinggi, dari pusat hingga daerah, kenyataannya berbeda. Sutrisno (2011:98) mengemukakan bahwa “Kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan merupakan kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan”. Rivai (2013:825) berpendapat lain bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya agar meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Baik tidaknya fungsi Aparatur Sipil Negara didasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang menaati petunjuk dan menyelesaikan tugasnya. Dimungkinkan untuk mengevaluasi interaksi antara pemikiran, tujuan, dan kemampuan seseorang yang mempengaruhi kinerjanya. Menurut Hasibuan (2014:160) “Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standart dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya”. Menurut Rivai (2011:309) “Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan suatu fungsi dari

motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan”. Oleh karena itu mutu dan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka Aparatur Sipil Negara beroperasi sebagaimana mestinya. Gagasan ini berpendapat bahwa aktivitas karyawan, yang dimulai dengan proses melaksanakan tugas dan mengumpulkan informasi untuk menilai hasil, membentuk kinerja karyawan. Artinya, perusahaan harus bisa mendelegasikan tanggung jawab kepada pekerja berdasarkan kualifikasinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Handoko (2012:193) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak”. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Berdasarkan observasi, Dinas Lingkungan Hidup menghadapi sejumlah persoalan. Kepemimpinan adalah suatu interaksi antar pemimpin dimana pemimpin memberikan pengaruh yang lebih besar daripada pengaruh yang diberikan padanya. Komponen kunci dari kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk membujuk orang lain agar bekerja

sama guna mencapai tujuan bersama. Namun manajemen Dinas Lingkungan Hidup masih dinilai kurang kompeten.

Dalam situasi apa pun, menjaga disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan, seperti mengenakan pakaian yang pantas dan bertindak dengan pantas. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan insentifnya disebut kepuasan kerja. Agar staf Dinas Lingkungan Hidup merasa puas dalam pekerjaannya, penting juga untuk mempertimbangkan imbalan bagi mereka. Disiplin kerja dan kebahagiaan kerja akan tercapai jika keduanya terpenuhi. Kedua belah pihak, khususnya kantor dan staf Dinas Lingkungan Hidup, mendapatkan keuntungan dari hal ini.

Visi Dinas Lingkungan Hidup selaras dengan visi pembangunan Kabupaten Situbondo tahun 2021-2026 antara lain “Mewujudkan Masyarakat Situbondo yang Berakhlak, Sejahtera, Adil dan Berdaya”. Serta mempunyai misi “Membangun Infrastruktur, Ekonomi Berkeadilan dan Berdaya Saing”. Sesuai dengan misi pembangunan kabupaten Situbondo Tahun 2021-2026.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang membantu suatu departemen atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah mengetahui betapa pentingnya sumber daya manusia bagi pengembangan perusahaan, perusahaan dengan lebih banyak model cukup menekankan

pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang. Umar (2013:20) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan terpadu”. Selanjutnya Handoko (2013:4) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses, penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan adalah dua ungkapan yang dapat dibedakan namun tidak dapat dipisahkan; mereka pada dasarnya terkait sangat erat. Meskipun kepemimpinan mengacu pada serangkaian tindakan yang berkelanjutan, pemimpin pada dasarnya adalah mereka yang menjalankan kepemimpinan. Pemimpin mengacu pada diri mereka sendiri. Karena istilah “pemimpin” memiliki banyak konotasi yang berbeda, saat ini terdapat banyak definisi dari berbagai ahli. Pasolong (2013:80) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan yaitu perilaku yang diharapkan dari kepemimpinan birokrasi adalah perilaku yang menyesuaikan dengan situasi dilingkungan birokrasi”. Jika tempat

kerja penuh dengan orang-orang yang tidak jujur, maka para eksekutif birokrasi harus bertindak terhormat untuk memberikan contoh yang baik bagi stafnya. Ketika bawahan ditemukan kurang disiplin, pemimpin memberikan contoh kepada mereka dengan menjaga kedisiplinan. Thoha (2015:14) mengemukakan yakni “Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya”.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012:170) adalah:

- 1) Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
- 2) Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- 3) Rasionalitas dan Objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
- 4) Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
- 5) Kemampuan mendengar saran, pemimpin yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- 6) Keterampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi

yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.

7) Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.

8) Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Disiplin kerja

Disiplin tempat kerja adalah mematuhi peraturan yang ditetapkan secara tertib. Disiplin kerja di kalangan karyawan sangatlah penting karena tanpa disiplin kerja, pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi suatu tantangan. Menurut Hasibuan (2016:13) “Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkepentingan dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal”. Menurut Sutrisno (2016:87) mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, sehingga menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”. Arief (2014: 182) mengatakan bahwa “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”.

Menurut Hasibuan (2016:194), Indikator yang mempengaruhi tingkat

kedisiplinan karyawan pada perusahaan atau organisasi, diantaranya:

1) Kemampuan

Tingkat kedisiplinan pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan. Karyawan harus diberi tugas sesuai dengan tingkat keterampilan mereka agar mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan serius dan menjalankan disiplin saat melakukannya. Jika tugas diatas kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2) Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Keteladanan pimpinan yang kurang baik akan menyebabkan disiplin kerja karyawan juga kurang baik.

3) Keadilan

Karena manusia pada hakekatnya selalu ingin diperlakukan sama, maka keadilan juga mendukung penggunaan hukuman pegawai.

4) Pengawasan melekat

Tindakan yang benar dan paling efisien untuk menegaskan disiplin karyawan adalah pemantauan yang melekat. Tindakan, sikap, motivasi, dorongan dan output bawahan mereka harus diawasi secara aktif dan langsung oleh atasan. Untuk mengawasi dan memberikan arahan jika bawahannya bermasalah dalam

menyelesaikan tugasnya, atasan harus selalu hadir ditempat kerja.

5) Tindakan hukuman

Karyawan akan menjadi lebih takut melanggar kebijakan perusahaan karena disiplin dipertahankan dengan hukuman yang lebih berat. Pidana harus diputuskan dengan menggunakan faktor-faktor yang rasional masuk akal, dan harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan secara lugas. Hukuman harus proporsional dengan tingkat ketidaktaatan, bersifat instruktif, dan efektif dalam memperkuat disiplin ditempat kerja.

6) Ketegasan

Pimpinan harus mengambil tindakan tegas untuk mendisiplinkan karyawan yang tidak patuh sesuai dengan konsekuensi yang ditetapkan. Pimpinan yang berani mengambil tindakan tegas dalam menghukum pekerja yang memberontak akan mendapatkan rasa hormat dan terimakasih dari pengikutnya.

7) Hubungan kemanusiaan

Disiplin yang baik ditempat kerja difasilitasi oleh hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pemahaman kinerja menunjukkan sejauh mana suatu perusahaan, baik publik, swasta, nirlaba, atau nirlaba, memandang kinerja sebagai suatu prestasi yang relevan dengan tujuannya. Hasibuan (2013:94) berpendapat bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, kesungguhan serta waktu". Sedarmayanti (2014:174) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan". Kinerja mempunyai dampak terhadap kelangsungan operasional organisasi suatu perusahaan, dan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan akan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi atau perusahaan tersebut. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2012:234), sebagai berikut:

1) Jumlah pekerjaan

Yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit kerja.

2) Kualitas pekerjaan

Yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus

disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Karyawan diharapkan mampu mengerjakan tugasnya tepat waktu pada dimensi ini. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan. Apabila karyawan mengalami keterlambatan akan berdampak waktu pekerjaannya akan berkurang dan pekerjaannya tidak akan selesai sesuai dengan tepat waktunya.

4) Kehadiran

Yaitu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerjasama

Yaitu tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah skenario ideal untuk dicapai. Perilaku dan kinerja karyawan dalam tugas yang diberikan dipengaruhi oleh sikap dan perasaan mereka terhadap setiap aspek pekerjaan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan kompeten. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka menunjukkan bagaimana upaya mereka dapat bermanfaat bagi perusahaan, menunjukkan nilai yang diberikan pada pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Menurut Kaswan (2017:30) bahwa “Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang di nilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan”. Ardana (2018:13) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif

seperti disiplin kerja melosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sehingga berakibat pada produktivitas kerja menurun”.

Menurut Bangun (2012:327) menyakan bahwa “Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan”. Kepuasan kerja memiliki 3 komponen, yaitu:

1) *Value* (Nilai)

Dimana seseorang secara sengaja atau tidak sengaja menginginkan untuk

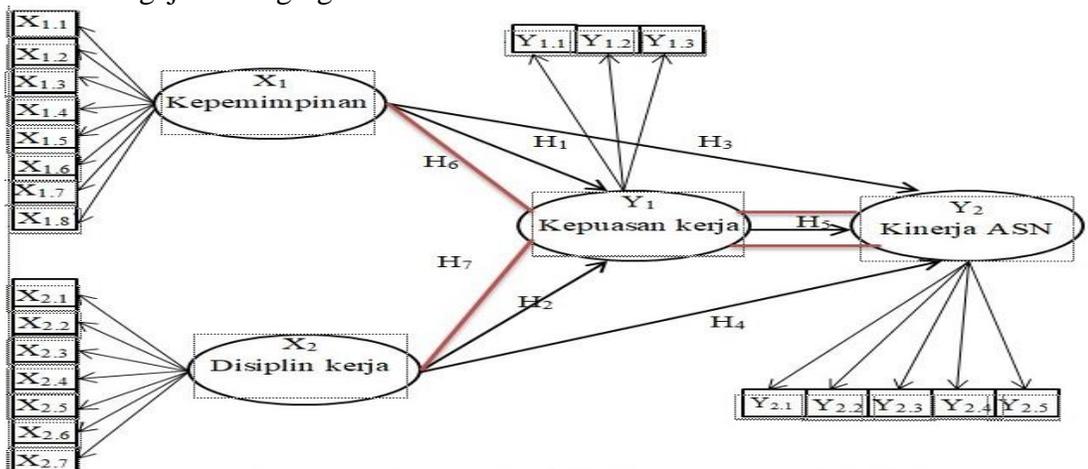
memperoleh nilai atau manfaat dari pekerjaan itu sendiri.

2) *Importance of value* (Pentingnya Nilai)

Manusia dibedakan tidak hanya dari nilai-nilai yang diyakini, tapi juga dari beban atau usaha yang diberikan untuk memenuhi nilai-nilai tersebut. Perbedaan inilah yang mempengaruhi tingkat dari kepuasan seseorang.

3) *Perception* (Persepsi)

Kepuasan mencerminkan persepsi kita terhadap situasi kita saat ini dan nilai-nilai yang kita yakini.



Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Kerangka konseptual adalah sebuah kerangka kerja yang dibangun melalui tinjauan teoritis yang menggambarkan model hubungan atau keterkaitan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, berteoris tentang hubungan antara faktor-faktor yang akan diteliti”. Meskipun kepemimpinan merupakan topik

perbincangan yang umum, namun kepemimpinan tetap menarik untuk dipelajari karena kepemimpinan pada akhirnya menentukan keberhasilan suatu organisasi; pada intinya, kepemimpinan adalah akuntabilitas. Disiplin kerja adalah mematuhi peraturan yang ditetapkan secara tertib. Tujuan organisasi sulit dicapai tanpa disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai karena tanpa disiplin kerja, aktivitas di tempat kerja tidak akan memberikan hasil yang cukup atau sesuai dengan harapan.

Kinerja menunjukkan sejauh mana suatu organisasi, baik publik, swasta, nirlaba, atau nirlaba, memandang kinerja sebagai suatu prestasi yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah skenario ideal untuk dicapai. Berdasarkan teori maka dapat dilihat kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan variabel independen (Kepemimpinan dan Disiplin kerja), variabel dependen (Kinerja Aparatur Sipil Negara) dan variabel intervening (Kepuasan kerja).

Hipotesis

Berikut hipotesis penelitian tersebut:

- H₁: Diduga variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan.
- H₂: Diduga variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan.
- H₃: Diduga variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
- H₄: Diduga variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
- H₅: Diduga variabel Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
- H₆: Diduga variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja melalui variabel Kepuasan.
- H₇: Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

Kinerja melalui variabel Kepuasan.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2010:105) “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Metode dan prosedur yang digunakan dalam penelitian juga dapat dianggap sebagai bagian dari desain penelitian. Pendekatan kuantitatif diambil dalam penyelidikan ini. Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:105) “Metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme”.

Waktu dan Tempat

Penentuan waktu penelitian juga sangat penting untuk mempermudah dalam melakukan penelitian. Sebab dengan ditentukannya waktu dalam penelitian maka memberikan target dalam penyelesaian penelitian. Penelitian akan berlangsung sekitar 3 bulan, dari bulan Mei hingga bulan Juli 2023. Tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di Dinas Lingkungan Hidup yang terletak pada Jalan Madura No. 17, Mimbaan Barat, Mimbaan, Kec. Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68322. Penelitian ini dilaksanakan guna untuk memperoleh data yang dibutuhkan agar peneliti dapat

menemukan jawaban atas masalah yang telah ditentukan.

keseluruhan sampel dan perempuan sebanyak 5 responden atau 7,7%.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013:173) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Sebuah studi populasi memenuhi syarat sebagai penelitian jika tujuannya adalah untuk melihat setiap komponen subjek yang sedang diselidiki. Dalam penelitian ini populasi di Dinas Lingkungan Hidup sebanyak 186 ASN selain kepala dinas. Menurut Sugiyono (2016:82) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya populasi dalam penelitian ini dengan batas kesalahan yang dipersyaratkan adalah 10%. Kantor Dinas Lingkungan Hidup Situbondo mempekerjakan 186 Aparatur Sipil Negara, sejauh yang diketahui. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 Aparatur Sipil Negara berdasarkan hasil rumus Slovin.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, Model Persamaan Struktural Partial Least Square (PLS-SEM) digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Mengingat jenis kelamin dari 65 responden relatif beragam, maka dapat dikatakan bahwa laki-laki merupakan mayoritas sampel, laki-laki sebanyak 60 responden atau 92,3% dari

Uji Validitas Konvergen

Nilai outer loading untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{1.6}$, $X_{1.7}$, $X_{1.8}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $X_{2.6}$, $X_{2.7}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7, dengan demikian dapat dinyatakan valid. Namun bila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrument penelitian tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan kuesioner yaitu sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Ghazali (2011:47) “Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

| Uji Reliabilitas | | |
|--|------------------|------------|
| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
| X ₁ Kepemimpinan | 0.921 | Reliabel |
| X ₂ Disiplin Kerja | 0.916 | Reliabel |
| Y ₁ Kepuasan Kerja | 0.802 | Reliabel |
| Y ₂ Kinerja Aparatur Sipil Negara | 0.915 | Reliabel |

Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7, dengan demikian instrument yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ghazali (2017:71) menyatakan bahwa “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen”. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel.

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

| Variabel Penelitian | X ₁ Kepemimpinan | X ₂ Disiplin Kerja | Y ₁ Kepuasan Kerja | Y ₂ Kinerja ASN |
|--|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| X ₁ Kepemimpinan | | | 2.832 | 3.249 |
| X ₂ Disiplin Kerja | | | 2.832 | 3.058 |
| Y ₁ Kepuasan Kerja | | | | 2.137 |
| Y ₂ Kinerja Aparatur Sipil Negara | | | | |

Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “multikolinearitas” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi multikolinearitas, yang artinya antar variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

b. Uji Normalitas

Dalam mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh harus dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Karena belum tentu data yang diperoleh dan didapatkan dipastikan berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian. Ghazali (2013:160) mengemukakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas

diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel normalitas lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

| Kriteria | Saturated Model | Estimated Model | Cut Off | Keterangan Model |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|------------------|
| SRMR | 0.088 | 0.088 | $\leq 0,09$ | Baik |
| d ULS | 2.140 | 2.140 | $\geq 0,05$ | Baik |
| d G | 1.934 | 1.934 | $\geq 0,05$ | Baik |
| Chi-Square | 537,051 | 537,051 | Diharapkan kecil | Baik |
| NFI | 0.660 | 0.660 | $> 0,5$ (mendekati angka 1) | Baik |

Uji *goodness of fit* dari model statistik menggambarkan seberapa cocok model tersebut terhadap serangkaian pengamatan. Sujarweni (2015:162) mengemukakan bahwa “Uji *f* adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas/terikat”. Uji *f* sering disebut dengan uji ketepatan atau kelayakan model (*goodness of fit*). Pada uji *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* artinya konsep model structural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya

determinasi dapat dilihat pada **R Square** dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

| Koefisien Determinasi | | |
|--|----------|-------------------|
| Variabel Terikat | R Square | R Square Adjusted |
| Y ₁ . Kepuasan Kerja | 0.532 | 0.517 |
| Y ₂ . Kinerja Aparatur Sipil Negara | 0.048 | 0.001 |

Berdasarkan tabel dapat diartikan bahwa:

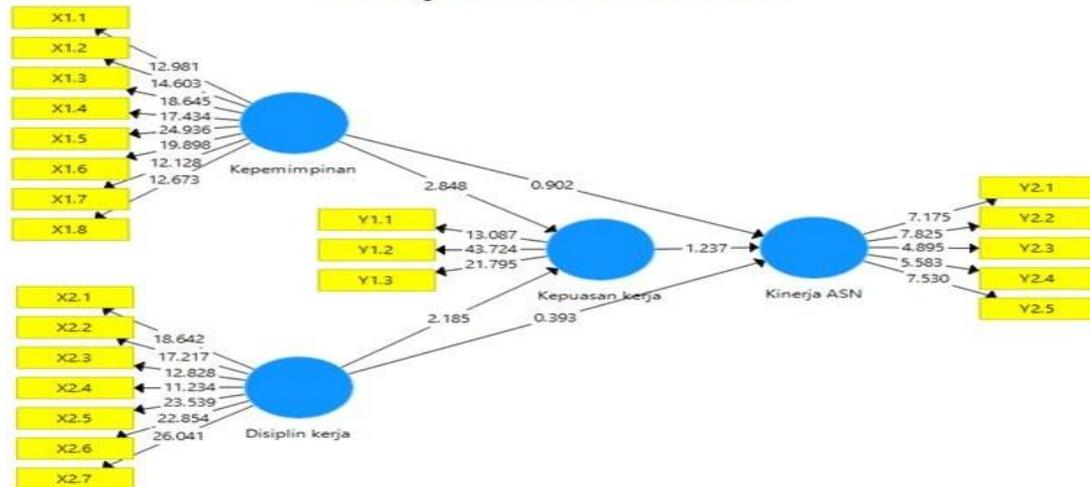
- Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,53 (53%), sedangkan sisanya 47% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) mempengaruhi

Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y₂) sebesar 0,5 (50%), sedangkan sisanya 50% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem *bootstrapping* melalui program Smart PLS 3.0 maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien Regresi dengan menggunakan dua sistem *output* ialah *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*.

Hasil Uji Model Struktural PLS



Uji Hipotesis Penelitian

| | Original (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|--------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| X ₁ . Kepemimpinan → Y ₁ . Kepuasan Kerja | 0.442 | 0.433 | 0.155 | 2.848 | 0.005 |
| X ₁ . Kepemimpinan → Y ₂ . Kinerja Aparatur Sipil Negara | -0.224 | -0.250 | 0.248 | 0.902 | 0.368 |
| X ₂ . Disiplin Kerja → Y ₁ . Kepuasan kerja | 0.325 | 0.343 | 0.149 | 2.185 | 0.029 |
| X ₂ . Disiplin Kerja → Y ₂ . Kinerja Aparatur Sipil Negara | 0.098 | 0.125 | 0.248 | 0.393 | 0.695 |
| Y ₁ . Kepuasan Kerja → Y ₂ . Kinerja Aparatur Sipil Negara | 0.269 | 0.280 | 0.218 | 1.237 | 0.217 |

Hipotesis 1.

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,442), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,848 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,005 ($\leq 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2.

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,325), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,185 ($>1,964$) dengan nilai *P Value* yaitu 0,029 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis ke 2 diterima.

Hipotesis 3.

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu hasilnya negatif (-0,224), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,902 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* sebesar 0,368 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2), dengan demikian Hipotesis ke 3 ditolak.

Hipotesis 4.

Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,098), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,393 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* yaitu 0,695 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2), dengan demikian Hipotesis ke 4 ditolak.

Hipotesis 5.

Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,269), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,237 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* yaitu 0,217 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2), dengan demikian Hipotesis ke 5 ditolak.

Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)

| Uji Hipotesis Penelitian | | | | | |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|---------|
| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Value |
| X_1 .Kepemimpinan → Y_1 .Kepuasan kerja → Y_2 . Kinerja Aparatur Sipil Negara | 0.119 | 0.124 | 0.115 | 1.030 | 0.303 |
| X_2 . Disiplin Kerja → Y_1 . Kepuasan kerja → Y_2 . Kinerja Aparatur Sipil Negara | 0.088 | 0.094 | 0.087 | 1.001 | 0.317 |

Hipotesis 6.

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur

Sipil Negara (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,119), Nilai T-Statistic yaitu 1,030 ($<1,964$) dengan nilai P Value yaitu 0,303 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis ke 6 ditolak.

Hipotesis 7.

Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,088), Nilai T-Statistic yaitu 1,001 ($<1,964$) dengan nilai P Value yaitu 0,317 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis ke 7 ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,442) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,005 ($\leq 0,05$). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis 1 diterima**, maka jika Kepemimpinan meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika

Kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Siti Kamilah (2020).

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,325) dengan nilai P Value yaitu 0,029 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Nur Faizah (2021).

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu hasilnya negatif (-0,224) dengan nilai P Value sebesar 0,368 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Kepemimpinan tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Rika Astika (2021).

4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,098) dengan nilai *P Value* yaitu 0,695 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Nnegara, dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Disiplin kerja tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Elianti (2020).

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,269) dengan nilai *P Value* yaitu 0,217 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan H_5 menyatakan bahwa peningkatan Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Rika Astika (2021).

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,119) dengan nilai *P*

Value yaitu 0,303 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Siti Kamillah (2020) dan Rika Astika (2021).

7. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,088) dengan nilai *P Value* yaitu 0,317 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis 7 ditolak**. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Nur Faizah (2021) dan Rika Astika (2021).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H_1 diterima);
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H_2 diterima);
3. Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap

Kinerja Aparatur Sipil Negara, (H_3 ditolak);

4. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, (H_4 ditolak);

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, (H_5 ditolak);

6. Kepemimpinan tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja, (H_6 ditolak);

7. Disiplin kerja tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja, (H_7 ditolak).

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo

Bagi Kepala Dinas Lingkungan Hidup dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan Kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan tersebut mampu membentuk kepribadian melayani yang baik untuk seluruh karyawan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup yang pada akhirnya nanti bisa berdampak pada kenaikan kinerja.

a. Perlu peningkatan Kepemimpinan dengan cara meningkatkan Pembagian tugas

b. Perlu peningkatan Disiplin kerja dengan cara meningkatkan Pengawasan melekat

c. Perlu peningkatan Kepuasan kerja dengan cara meningkatkan Nilai kemanfaatan/keberhargaan kerja

d. Perlu peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan cara meningkatkan Ketepatan waktu kerja

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arief, M.Y. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada SMK Negeri 1 Kendit.” Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), [S.l.], v. 1, n. 6, p. 1264-1276, july 2022.ISSN:2964-898X.Availableat:<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2176>
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 4.BP-undip. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasianalisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- _____. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksar.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Afabeta.
- Mangkunegara, A.A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Press.
- _____. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada,Bandung.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refka Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tulhusnah, L. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, [S.l.], v. 1, n. 10, p. 2128-2140, nov. 2022. ISSN:2964-898X. Available at: <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2261jme/article/view/2261>
- Umar Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.