

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT  
DESA DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus di Desa Bercak, Desa Bercak Asri, Desa Kladi. Kecamatan Cermee  
Kab. Bondowoso)**

Rini Septianingrum  
[rinisepti9251@gmail.com](mailto:rinisepti9251@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Edi Kusnadi Hamdun  
[edyk1134@unars.ac.id](mailto:edyk1134@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Muhammad Iqbal Anshory  
[iqbalanshory@unars.ac.id](mailto:iqbalanshory@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The aim of this study was to analyze the factors of leadership style and work environment that influence the performance of village officials with Workout discipline as an intervening variable (case study in Bercak Village, Bercak Asri Village, Kladi Village, Cermee District, Bondowoso Regency). The sampling technique used in this research was a saturated sample with a total sample of 44 village officials. Data analysis and hypothesis testing in this research used Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*

*The results of direct effect hypothesis test using Smart PLS 3.0 application showed that leadership style has a positive but not significant effect on work discipline, work environment has a positive but not significant effect on work discipline, leadership style has a positive but not significant effect on performance, work environment has a significant positive effect on performance, work discipline has a significant positive effect on performance, leadership style has no significant effect on performance through work discipline, work environment has not significant effect on performance through work discipline.*

*Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Performance*

**1. PENDAHULUAN**

Pada suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi dan bertindak sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan sesuai dengan kemampuannya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) sumber daya manusia ialah “Ilmu atau cara mengelola dan memanfaatkan secara optimal proporsi dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara

efektif dan efisien agar organisasi, pegawai, dan masyarakat mencapai hasil yang maksimal” SDM juga sebagai investasi paling berharga dan pondasi terkokoh untuk menunjang keberhasilan organisasi.

Fasilitas dan sistem penunjang suatu organisasi bisa saja sama, akan tetapi ketika berbicara tentang SDM hal ini menjadi identitas yang unik, spesial dan mempunyai kemampuan yang dapat membedakan salah satu bentuk organisasi dengan organisasi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang membahas tentang pengelolaan personalia dalam perencanaan pengembangan organisasi. Handoko (2011:3) mengemukakan “Manajemen sumber daya manusia adalah pemilihan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”.

Dalam organisasi kepemimpinan merupakan faktor utama yang dipandang sangat penting, karena adanya kenyataan penggantian pemimpin seringkali bisa mengubah kinerja suatu organisasi. Hasibuan (2016:13) mengemukakan bahwa “Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan kepemimpinannya untuk membimbing dan mendorong orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan”. Maka sangat dibutuhkan pemimpin yang bisa memberikan arahan serta motivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter berbeda yang dimiliki sejak lahir ataupun terbentuk secara alami karena lingkungan tempatnya berada atau bekerja. Sifat, watak, dan karakter yang berbeda-beda itulah yang disebut sebagai gaya kepemimpinan.

“Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan” (Hidayat, 2018:143).

Penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah sebuah teknik yang digunakan untuk korelasi antara pimpinan dengan bawahannya sehingga dapat menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

Salah satu yang gaya kepemimpinan yang sering kali dijumpai ialah gaya kepemimpinan otokratisasi. Gaya kepemimpinan otokratisasi dapat mendatangkan hasil maksimal ketika organisasi tidak mempunyai tujuan jangka pendek, menengah atau jangka panjang yang jelas atau tujuan jelas, itu dapat membawa hasil terbesar. Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan otokratisasi ialah, pemimpin memberikan tujuan akhir yang hendak dicapai, memberi bawahan atau pegawainya kebebasan untuk berinisiatif dan memberikan ide baru, memiliki visi dan misi yang jelas dan keberanian bertindak, dan kepercayaan diri yang tinggi, serta pandai memotivasi bawahan.

Afandi (2018:66) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Organisasi selaku badan kerja perlu memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar mampu memancing pegawai bekerja produktif. Pegawai akan merasa betah apabila berada dalam lingkungan kerja yang

berdampak positif baginya. Hal ini meningkatkan kinerja pegawai dengan produktifitas yang meningkat, pekerjaan diselesaikan dengan baik, efisien dan pegawai merasa senang dengan pekerjaannya.

Besarnya rasa tanggungjawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan merupakan cerminan dari disiplin kerja. Dalam hal ini dapat mendorong gairah semangat bekerja, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi. Ini adalah hal penting yang perlu diterapkan oleh individu atau kelompok. Maka dari itu seorang pemimpin harus senantiasa berusaha agar pegawainya memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin merupakan kepatuhan pegawai pada perintah atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi. “Disiplin adalah upaya untuk menghindari pelanggaran aturan yang telah disepakati dalam melakukan suatu kegiatan dengan cara menghindari pemberian hukuman terhadap individu atau kelompok” (Unaradjan, 2018:181). Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai proses menghadapi masalah pada kinerja pegawai yang didalamnya melibatkan seorang pemimpin agar kemajuan organisasi stabil.

“Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya” (Wibowo, 2013:7). Setiap pegawai akan selalu berusaha sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang bekerja untuk menghasilkan input maupun output agar mencapai target hingga kinerja organisasi tersebut dapat mencapai kesuksesan. Kinerja pegawai yang baik akan mendapat hasil baik

pula pada perkembangan bisnis organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai buruk maka akan berdampak negatif pada kesuksesan organisasi.

Pemilihan objek penelitian ini dilakukan di Kecamatan Cermee karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang ada pada perangkat Desa Bercak, Desa Bercak Asri, dan Desa Kladi terhadap disiplin kerja dan kinerja perangkat desa.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan suatu rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik dan mengembangkan serta untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Hasibuan (2014:10) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan sebagian ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terciptanya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:6) menyatakan “MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2016:25) menyatakan bahwa “Pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan

kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*". Sedangkan menurut Marwansyah (2014:3-4) berpendapat bahwa "MSDM diartikan sebagai pendayagunaan SDM organisasi melalui fungsi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan tenaga kerja".

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin sertamempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada pegawainya. Ketika pegawai mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong pegawai untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kartono (2008:4), "Gaya kepemimpinan adalah watak, kebiasaan, sifat, dan kepribadian, tempramen yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain". Rivai (2014:42), "Gaya kepemimpinan adalah kumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk

memengaruhi para pegawai agar sasaran organisasi dapat mencapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin". Hasibuan (2013:170), "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi".

Menurut Sutikno (2014:531) Gaya Kepemimpinan Otokratis memiliki indikator - indikator sebagai berikut:

- 1) Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin.
- 2) Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin.
- 3) Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.
- 4) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai *lip service* saja.
- 5) Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

### Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan". Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh

terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai. Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana pegawai tersebut bekerja”.

Afandi (2016:51) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja.”.

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja  
Suasana kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- 2) Hubungan antar rekan kerja  
Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan  
Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis

dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

- 4) Tersedianya fasilitas kerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut

untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Siswanto (2015:291), indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran, dari data kehadiran pegawai menjadi tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.
- 2) Tingkat kewaspadaan pegawai, setiap pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaannya. Untuk itu maka pegawai harus selalu penuh perhitungan dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, diharuskan semua pegawai dalam suatu organisasi atau organisasi melaksanakan tanggungjawabnya dengan selalu menaati standar kerja yang telah ditetapkan dari organisasi.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja maka sudah sepatutnya pegawai menaati peraturan dalam organisasi atau organisasi.
- 5) Etika kerja, yaitu sikap dan perilaku pegawai yang mempunyai rasa toleransi dan saling menghargai sesama pegawai, agar tercipta suasana yang harmonis.

### **Kinerja Karyawan**

Bangun (2018:231) memberikan pengertian "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-

persyaratan pekerjaan (*job requirement*)".

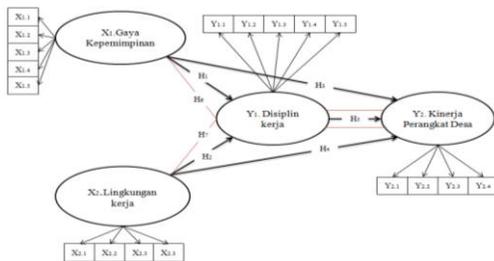
Mangkunegara (2018:67) berpendapat bahwa "Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### **Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2017:60) "Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian yaitu antara variabel independen, variabel dependen dan variabel interveninyang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan". Dalam penelitian ini, Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja

(Y) dan Kinerja perangkat desa(Y2). Variabel tersebut akan dianalisis dalam penelitian sehingga diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja.



**Gambar 1**

**Kerangka Konseptual Penelitian**

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H<sub>1</sub> :Gaya kepemimpinan otokratisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplinkerja.
- H<sub>2</sub> :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.
- H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan otokratisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerjaperangkat desa.
- H<sub>4</sub> :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perangkat desa.
- H<sub>5</sub> :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perangkat desa.
- H<sub>6</sub> :Gaya kepemimpinan otokratisasi berpengaruh signifikan terhadap

Kinerjaperangkat desa melalui Disiplin kerja.

- H<sub>7</sub> :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerjaperangkat desamelaluiDisiplin kerja.

**3. METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. "Metode kuantitatif merupakan metode penelitian didasarkan pada filosofi positivme, yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu" (Sugiyono, 2017:14). Metode penelitian kuantitatif digunakan guna mengetahui hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel. Penelitian ini mengkaji dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Lingkungan kerja, satu variabel intervening yaitu Disiplin kerja dan variabel terikat Kinerja pegawai

**Waktu dan Tempat**

Tempat pada penelitian ini dilakukan di Kecamatan Cermee tepatnya pada Desa Bercak, Bercak Asri, dan Kladi Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3bulan, dari bulan April hingga Juni 2023.

**Populasi dan sampel**

Populasi adalah kumpulan keseluruhan dari unsur-unsur yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. "Populasi adalah suatu wilayah yang memiliki obyek atau subyek karena mempunyai jumlah dan sifat-sifat yang disepakati peneliti dalam penelitian yang akan diteliti,

dan kemudian ditarik kesimpulan" (Sugiyono, 2020:126).

Menurut Sugiyono (2017:85) mengatakan bahwa "Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, ataupun penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil". Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh perangkat desa yang berjumlah 44 orang selain kepala desa pada 3 desa yang dijadikan objek penelitian.

#### Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para pegawai Desa Bercak, Desa Bercak Asri, dan Desa Kladi Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso dengan responden yang berjumlah 44. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4  
Karakteristik Responden Pada Desa Penelitian

No	Karakteristik	Jumlah	Persentasi
1	Laki-Laki	44	100%
2	Perempuan	0	0%
	Total	44	100%

Sumber : Lampiran 6 Tahun 2023

#### Uji Validitas Konvergen

Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator dari setiap variabel yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid

(angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah). Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output *Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted (AVE)*.

#### Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Tabel 11  
Tabel Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Gaya Kepemimpinan	0,81	Reliabel
X2. Lingkungan Kerja	0,78	Reliabel
Y1. Disiplin Kerja	0,82	Reliabel
Y2. Kinerja	0,79	Reliabel

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2023

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic (VIF)* pada "*Inner VIF VALUES*". dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila VIF

(*Varians Inflation Factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai *VIF*  $> 5,00$  maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

Tabel 12  
Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Indikator	X <sub>1</sub> Gaya Kepemimpinan	X <sub>2</sub> Lingkungan Kerja	Y <sub>1</sub> Disiplin Kerja	Y <sub>2</sub> Kinerja
X1. Gaya Kepemimpinan			2,84	2,98
X2. Lingkungan Kerja			2,84	3,19
Y1. Disiplin Kerja				1,84
Y2. Kinerja				

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2023

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang  $-2,58 < CR < 2,58$ .

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d\_ULS**, **d\_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan,

sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan

Tabel 14  
Tabel Uji Goodness of Fit

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,12	0,12	$\leq 0,09$	Marginal Fit
d-ULS	2,63	2,63	$\geq 0,05$	Good Fit
d_G	1,83	1,83	$\geq 0,05$	Good Fit
Chi-Square	339,84	339,84	Diharapkan Kecil	Good Fit
NFI	0,47	0,47	$> 0,5$ (mendekati angka 1)	Marginal Fit

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2023

### Uji Koefisien Determinasi

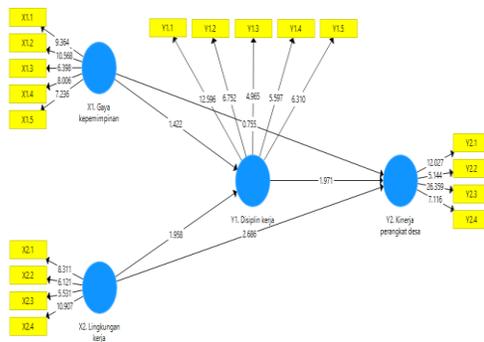
Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mempengaruhi Disiplin kerja (Y1) sebesar 0,46 (46%) , sedangkan sisanya 0,54 (54%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y2) sebesar 0,64 (64%), sedangkan sisanya 0,36 (36%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (partial least square) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

**Gambar 4**  
**Uji Model Struktural PLS**



Berdasarkan gambar diatas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi Smart PLS disajikan dalam bentuk Tabel 17. Uji Hipotesis Penelitian seperti berikut :

Tabel 17  
**Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	TStatistics (OSTDEV)	P Values
X1. Gaya Kepemimpinan → Y1. Disiplin Kerja	0,275	0,302	0,193	1,422	0,156
X1. Gaya Kepemimpinan → Y2. Kinerja	0,117	0,109	0,155	0,755	0,451
X2. Lingkungan Kerja → Y1. Disiplin Kerja	0,434	0,433	0,222	1,958	0,051
X2. Lingkungan Kerja → Y2. Kinerja	0,459	0,460	0,171	2,686	0,007
Y1. Disiplin Kerja → Y2. Kinerja	0,311	0,326	0,158	1,971	0,049

Sumber : Lampiran 5, Tahun 2023

#### Hipotesis 1.

Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (Y<sub>1</sub>)

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,275), nilai T-Statistic yaitu 1,422 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.156 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **hipotesis ke 1 ditolak**

#### Hipotesis 2.

Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,117), nilai T-Statistic yaitu 0,755 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,451 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja(X<sub>1</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja(Y<sub>1</sub>), dengan demikian **hipotesis ke 2 ditolak**.

#### Hipotesis 3.

Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>) Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,434), nilai T-Statistic yaitu 1,958 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0.051 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>), dengan demikian **hipotesis ke 3 ditolak**.

#### Hipotesis 4.

Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>) Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample

yaitu positif (0,459), nilai T-Statistic yaitu 2,686 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,007 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**.

**Hipotesis 5.**

Disiplin kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,311), nilai T-Statistic yaitu 1,971 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,049 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**

Tabel 18  
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (OSTDEV)	P Values
X1. Gaya Kepemimpinan → Y1. Disiplin Kerja → Y2. Kinerja	0,086	0,099	0,082	1,039	0,299
X2. Lingkungan Kerja → Y1. Disiplin Kerja → Y2. Kinerja	0,135	0,160	0,130	1,043	0,297

Sumber : Lampiran 5, Tahun 2023

**Hipotesis 6.**

Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Disiplin kerja ( $Y_1$ ) Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,086) nilai T-Statistic yaitu 1,039 (>1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,299 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) melalui

Disiplin kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**.

**Hipotesis 7.**

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Disiplin kerja ( $Y_1$ )

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,135) nilai T-Statistic yaitu 1,043 (<1,964) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,297 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Disiplin kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 7 ditolak**.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,275), nilai T-Statistic yaitu 1,422 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,156 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi peningkatan disiplin kerja pada perangkat Desa Bercak, Desa Bercak Asri, dan Desa Kladi. Penelitian pada tiga desa ini tidak membuktikan jika gaya kepemimpinan pimpinannya mampu membawa perangkat desa pada kedisiplinan dalam bekerja, yang mana pimpinan kurang memperhatikan kedisiplinan pada bawahannya. Hal tersebut tidak

sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rosalina, M (2020).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitupositif (0,117), nilai T-Statistic yaitu 0,755 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.451 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kenaikan disiplin kerja, lingkungan kerja bukan merupakan faktor satu-satunya dalam meningkatkan disiplin perangkat desa. Hal ini tentu tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Putra, A (2020).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacupada nilai *original sample* yaitupositif (0,434), nilai T-Statistic yaitu 1,958 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.051 ( $<0,05$ ),maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 3 ditolak**. Hasil ini mengindikasikan persepsi jika gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja akan meningkat. Dan sebaliknya apabila di suatu desa gaya kepemimpinannya menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu perangkat desa di

Desa Bercak, Desa Bercak Asri, dan Desa Kladi belum merasakan adanya perilaku pimpinan yang baik dalam mengaturdan manajemen perangkat desa dan desa tersebut sehingga meningkatkan kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Agustian, F (2021).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitupositif (0,459), nilai T-Statistic yaitu 2,686 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.007 ( $<0,05$ ),maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**.Hasil ini mengindikasi bahwa jika persepsi perangkat desa tentang lingkungan kerja baik maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka kinerja akan ikut menurun. Hasil penelitian menunjukkan jika respondendalam menyelesaikan tugasnya perlu lingkungan kerja yang nyaman sehingga perangkat desa dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Hasibuan, SM (2018).

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitupositif (0,311), nilai T-Statistic yaitu 1,971 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.049 ( $<0,05$ ),maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $Y_1$ )

berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi pegawai tentang disiplin kerja meningkat maka kinerja perangkat desa akan meningkat dan sebaliknya jika persepsi pegawai tentang disiplin kerja menurun maka kinerja perangkat desa akan menurun. Kinerja akan meningkat apabila di desa menerapkan disiplin kerja yang teratur, sebab dengan adanya disiplin dalam waktu, manajemen, dan keorganisasian maka kinerja perangkat desa juga akan meningkat. Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu oleh Ekhsan, M (2019).

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,086), nilai T-Statistic yaitu 1,039 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.299 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Disiplin kerja ( $Y_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan, dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**. Kenyataannya pada penelitian ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan mempengaruhi perangkat desa mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tanpa perlu memperhatikan disiplin kerja perangkat desa itu sendiri. Pemimpin hanya akan melihat hasil kerja pegawainya dalam menuntaskan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu

oleh Rosalina, M (2020) Fatma, Z (2018).

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,135), nilai T-Statistic yaitu 1,043 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.297 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Disiplin kerja ( $Y_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan, dengan demikian **hipotesis ke 7 ditolak**. Dalam penelitian ini Lingkungan kerja yang nyaman dalam dunia kerja dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Dengan demikian peran variabel disiplin kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Candana (2020).

#### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

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

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja, dengan demikian ( $H_1$  ditolak);
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja, dengan demikian ( $H_2$  ditolak);
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan

- terhadap Kinerja, dengan demikian ( $H_3$  ditolak);
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, dengan demikian ( $H_4$  diterima);
  5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, dengan demikian ( $H_5$  diterima);
  6. Gaya kepemimpinan tidak signifikan mempengaruhi Kinerja melalui Disiplin kerja, dengan demikian ( $H_6$  ditolak);
  7. Lingkungan kerja tidak signifikan mempengaruhi Kinerja melalui Disiplin kerja, dengan demikian ( $H_7$  ditolak);

#### **Bagi Kepala Desa Bercak, Desa Bercak Asri, dan Desa Kladi**

Bagi Kepala Desa Bercak, Desa Bercak Asri, dan Desa Kladi dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan pola kepemimpinan kerja saat ini. Lingkungan yang nyaman dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kualitas kerja perangkat desa. Gaya kepemimpinan dan Lingkungan yang sehat mampu membentuk keperibadian perangkat desa sehingga dapat melayani dengan baik untuk seluruh elemen yang ada di kantor desa. Sehingga bisa menyadarkan perangkat desa untuk terus meningkatkan kedisiplinan dalam berbagai aktivitasnya yang kemudian berdampak pada Kinerja kerja SDM.

#### **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 aktivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja dalam peningkatan Kinerja SDM.

#### **Bagi Peneliti Lainnya**

Hasil Penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W dan Hartono, 2015. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- \_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustin, F. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* : Volume 4 (2) : 128-136.
- Ahyari, A. 2015. *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmoko, T. Prasetyo Hadi. 2018. Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Di Canvinton Hotel Yogyakarta. *Journal of Indonesia Tourism, Hospitality and Recreation*. Volume 1, Nomor 2, Oktober 2018.
- Azwar, S. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Candana, DM. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* : Volume 2 (1) : 47-60.
- Edison, Anwar, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekhsan, M.2019. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* :Volume 13 (1) : 1-13.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fatma, Z. 2018."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada UD. Shandy Surya Wijaya Mojokerto". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Malang : Universitas Muhammadiyah.
- Garson. 2016. *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. New York: Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_,I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* : Volume 1 (1) : 71-80.

- Hidayat, A. 2018. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur". *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusnady, E. Fandiyanto, R. & Kholis, N. 2022. "Pengaruh Diklat Dan Kompetensi ASN Terhadap Kinerja ASN Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. JME. Vol.1 No.9. 1812-1824. ISSN:2964-898X.*  
<http://unars.acid/ojs/index.php/jme/article/view/2226>.
- Mangkunegara, A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martono, N. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, A. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan pengantar*. Jakarta: Arena ilmu.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Putra, A. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima". *Jurnal Manajemen dan Keuangan* : Volume 8 (1) : 19-27.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dan Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rosalina, M. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Bisnis & manajemen* : Volume 10 (1) : 18 –32.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Siswanto, B.2015. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2019. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif Dan Konstruktif*. Edited By Y. Suryandari. Bandung: CV ALFABETA.
- Supranto, 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tersiana, A. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tulhusnah, L. Ediyanto, & Rizky. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tambak Robil Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervenning Di Kabupaten Siubondo". *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*. Vol.2 No.11. 2433-2447. ISSN.2964-898X. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/3717>.
- Unaradjan, D. (2018). *Faktor – Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, A. 2013. *Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya*. Jakarta: Ekonosia.
- Widodo, S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

