

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPEMIMPINAN  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI DESA BUGEMAN, DESA  
KENDIT, DESA BALUNG KECAMATAN KENDIT**

Syawal Sucahyono

[Syawalsucahyono92@gmail.com](mailto:Syawalsucahyono92@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Randika Fandiyanto

[randika@unars.ac.id](mailto:randika@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Muhammad Iqbal Anshory

[iqbalanshory@unars.ac.id](mailto:iqbalanshory@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of village officials with leadership as a moderating variable in Bugeman village, Kendit village, Balung village, Kendit sub-district, Situbondo Regency. This research used a quantitative approach which was carried out by distributing questionnaires to 39 village officials in Bugeman village, Kendit village and Balung village, Kendit sub-district, Situbondo Regency. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. Hypothesis test results have a direct effect using the Smart PLS 3.0 application. Hypothesis test results show that the work environment has a significant effect on performance, work discipline has no significant effect on performance. The results of the hypothesis test with moderation of the leadership variable show that the work environment variable has a negative but significant effect on performance. The results of the hypothesis test with moderation of leadership show that the work discipline variable has a positive but not significant effect.*

**Keywords:** *Work environment, Organizational culture, Job satisfaction, Organizational citizenship behavior*

**I. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian kegiatan untuk membangun organisasi dan mengembangkan atau mengelola tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia adalah poros utama pada suatu organisasi dalam menjalankan seluruh kegiatan, sehingga sudah semestinya perusahaan mengelola manajemen sumber daya manusia dengan efektif, sehingga dapat menaikkan kualitas karyawan di suatu organisasi. “Sumber daya manusia adalah suatu proses yang memfokuskan dan memaksimalkan kemampuan suatu karyawan dengan langkah langkah yang baik sehingga

dapat mengoptimalkan mencapai tujuan dalam suatu perusahaan”.

Menurut Edison, (2020:10). “Lingkungan kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan Kinerja pada suatu perusahaan melalui Lingkungan kerja yang bersifat fisik maupun non fisik, misal adanya rasa aman ke karyawan dengan memperbaiki fasilitas fasilitas yang ada dalam suatu perusahaan, menjaga moral antara karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi Lingkungan kerja memadai maka Kinerja di perusahaan akan meningkat”.

Menurut Rivai (2019:161) menyatakan, “Disiplin kerja adalah proses komunikasi antara pemimpin dengan bawahan dengan tujuan agar mereka mengubah suatu perilaku dan

memiliki tanggung jawab atas peraturan-peraturan yang ada dalam suatu perusahaan”.

Menurut Fadude, (2019:32) “Pemimpin adalah seseorang yang memiliki sifat mempengaruhi perilaku seseorang ataupun kelompok dalam suatu perusahaan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa Seorang pemimpin harus mempunyai sikap yang bisa mempengaruhi dan mengatur seluruh karyawannya untuk menjalankan tugas agar mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2019:178) “Kinerja merupakan suatu kemampuan seorang pegawai dalam melakukan kegiatan tertentu yang dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan”. Salah satu faktor yang dapat mengembangkan perusahaan yaitu dari faktor Kinerja karyawan, oleh karena itu Kinerja harus diperhatikan secara maksimal sehingga dapat mengembangkan karyawan didalam suatu organisasi.

Kantor desa adalah pusat pelayanan di desa yang menjadi sentral segala kegiatan yang ada di desa, baik itu di bidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan ataupun pembinaan semua berpusat di kantor desa. Kantor yang layak adalah kantor yang baik untuk pelayanan dan memberikan rasa nyaman bagi setiap warga yang hendak melaporkan atau meminta pelayanan surat-menyurat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada tiga desa di Kecamatan Kendit yaitu Desa Bugeman, Desa Kendit, Desa Balung terdapat beberapa faktor yang menghambat Kinerja perangkat desa yaitu perangkat desa yang sering keluar kantor, Dan itu menyebabkan

menurunnya pelayanan terhadap masyarakat dan pekerjaan di desa juga terhambat. kedua adalah perangkat desa memiliki tata cara kerja yang kurang baik dimana sering terlambanya setiap perangkat dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada pada kantor desa. mereka hanya sekedar melakukan kewajiban dikala mereka terpantau oleh kepala desa atau pihak di atasnya.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut Enny (2019:56-57) “Lingkungan kerja adalah semua aspek pada perusahaan yang mendukung kepuasan karyawan dalam menjalankan kewajibannya, didalam lingkungan kerja terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan”. Lingkungan kerja merupakan segala aspek yang berkaitan dengan kebutuhan, kenyamanan, keharmonisan dalam sebuah perusahaan dimana akan terciptanya suasana perusahaan yang menyenangkan sehingga karyawan merasa betah dan itu berdampak pada kinerja karyawan yang lebih efektif. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:79) adalah yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara Bising
- 4) Penggunaan Warna
- 5) Kemampuan Bekerja

### **Disiplin kerja**

Menurut Arviana (2019:43) berpendapat bahwa "Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan seseorang yang harus mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di perusahaan dan jika melanggar mereka siap menerima sanksi dari peraturan yang ditetapkan, disiplin juga dapat diartikan dapat menyelesaikan tugas atau kewajiban sesuai waktu yang sudah ditentukan". Menurut Agustini (2019:104) mengatakan bahwa "Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya:

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata Cara Kerja
- 3) Ketaatan Pada Atasan
- 4) Kesadaran Bekerja
- 5) Tanggung Jawab

### **Kepemimpinan**

Menurut Sutikno (2019:16) berpendapat bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar menuruti setiap keinginan atau tidak melenceng dari aturan yang seorang pemimpin". Kepemimpinan tidak hanya ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan dimana kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, apabila ada seseorang bisa mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan itu bisa dikatakan seorang pemimpin. Menurut Kartono (2019:39) menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat dinilai dari beberapa indikator yaitu :

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 2) Kemampuan Memotivasi
- 3) Kemampuan Komunikasi

- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- 5) Tanggung Jawab

### **Kinerja**

Kinerja karyawan ialah hasil dari tugas karyawan yang diberikan oleh suatu perusahaan dimana kinerja merupakan suatu tolak ukur dalam meningkatkan kerja karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Prawirosentono (2019:484) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu penerapan teori dalam menjelaskan pola pemikiran yang dimana karyawan akan memperoleh imbalan atau manfaat yang terkandung dalam pola pemikiran didalam pekerjaan". Yulianto (2020:9) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan ada 5 yaitu:

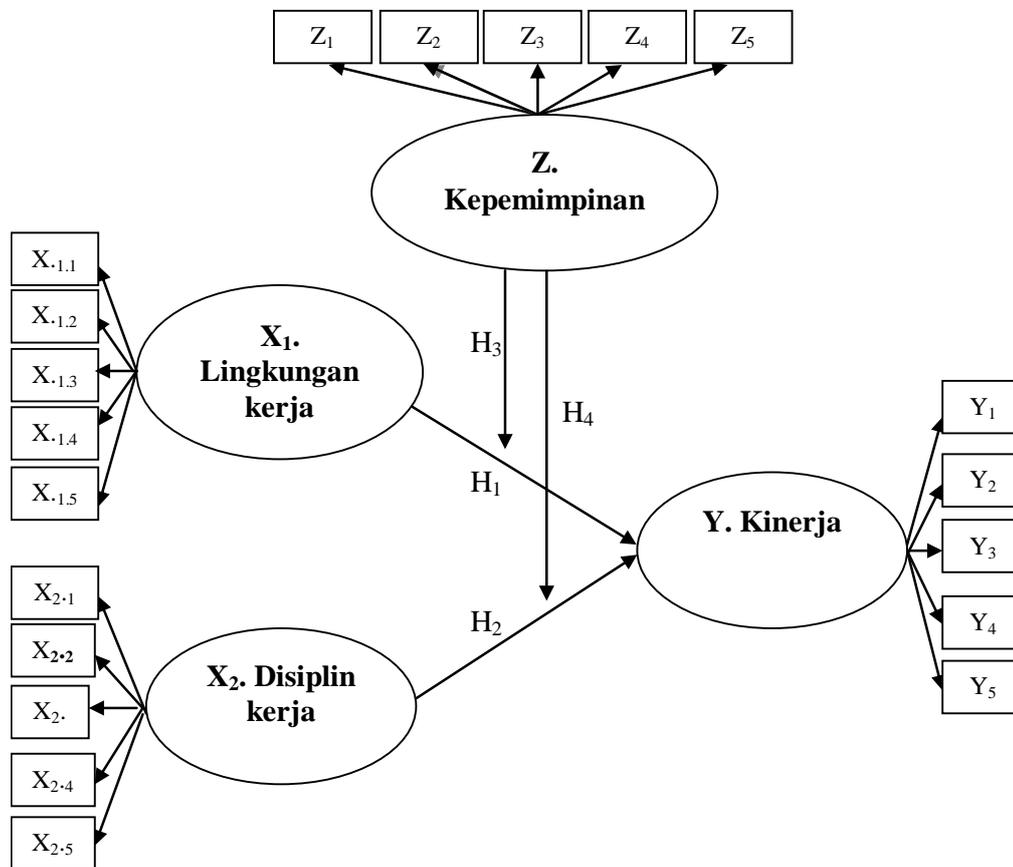
- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

### **Kerangka Konseptual**

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah poros utama dalam perusahaan berdasarkan kemampuan dan kreativitas yang diperlukan agar perusahaan dapat berkembang. Sukseknya perusahaan bergantung padapengolaan SDM yang baik dan efektif. Lingkungan kerja, Disiplin kerja serta Kepemimpinan dalam organisasi dikatakan sederhana tetapi dapat pula menjadi masalah yang rumit, karena pada hakikatnya manusia mudah untuk menggerakkan atau mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai apa

yang diharapkan dari perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam perusahaan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi maka setiap tugas setiap karyawan menjadi satu tujuan dan itu sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan merupakan hal penting dalam meningkatkan Kinerja di sebuah organisasi atau perusahaan, untuk meningkatkan Kinerja

dibutuhkan Lingkungan kerja dan Disiplin kerja serta Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja. Kinerja ialah hasil kerja karyawan terhadap perusahaan dimana itu bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan data diatas peneliti membuat kerangka kopeptual seperti dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

**Hipotesis**

- $H_1$  : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- $H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

- $H_3$  : Kepemimpinan secara signifikan memoderasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja
- $H_4$  : Kepemimpinan secara signifikan memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

### III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan proses pengumpulan dan analisis data dalam suatu penelitian menurut Sukmadinata (2017:52) berpendapat bahwa “Desain penelitian harus dilakukan dimana terdapat langkah langkah, waktu penelitian, sumber data dan syarat pengumpulan data serta pengolahan data penelitian”.

Penelitian dimulai dengan persiapan awal (*start*), dilanjutkan observasi desa-desa, serta studi pustaka yang mendalam dari berbagai referensi untuk melengkapi sumber-sumber sebelumnya terkait variabel penelitian. Setelah pengumpulan data yang dibutuhkan, langkah berikutnya meliputi wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada perangkat desa di Desa Bugeman, Desa Kendit, dan Desa Balung. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan berbagai metode, seperti uji validitas konvergen, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit*, uji koefisien determinasi, uji persamaan struktural, dan uji hipotesis dengan program *Smart PLS 3.0*. Dengan analisis struktural ini, kesimpulan dan saran dapat diambil guna memperjelas hasil penelitian.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian bertempat di kantor Desa Bugeman, Desa Kendit, Desa Balung, Kecamatan Kendit, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur (68352). Waktu penelitian bulan April sampai bulan Juni.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:126) berpendapat bahwa “Populasi adalah suatu penelitian di suatu wilayah yang termasuk ada objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang kemudian oleh peneliti ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini mengambil perangkat Kantor Desa Bugeman sebanyak 10 orang, Kantor Desa Kendit sebanyak 15 orang, dan Kantor Desa Balung sebanyak 14 orang yang bertempat di Kabupaten Situbondo. Total populasi dari tiga Kantor Desa yang berjumlah berjumlah 39 perangkat desa.

Sugiyono (2020:127) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari karakteristik yang diambil dari populasi yang ada di suatu wilayah”. Teknik dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa Bugeman, Kendit, Balung yang berjumlah 39 perangkat desa.

### Metode Analisis Data

Penelitian mengungkap fenomena seperti yang disebutkan di atas, langkah selanjutnya adalah memverifikasi kebenaran data yang dikumpulkan dan melakukan analisis.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Kerabat Desa Bugeman, Desa Kendit Dan Desa Balung Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo yang

berjumlah 39 Perangkat desa selain pimpinan.

### Uji Validitas Konvergen

Menurut Husein (2015:18) menyatakan bahwa “Analisis terhadap *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan sesuai untuk digunakan sebagai pengukuran (Valid dan reliabel)”. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator yaitu lebih dari 0,7 maka dengan demikian dapat dinyatakan valid (Angka Berwarna Hijau). Namun apabila angka *outer loading* dibawah angka 0,7 maka instrumen dalam penelitian tersebut dinyatakan tidak valid (Angka Berwarna Merah).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Sholihin dan Ratmono (2013:92) menyatakan “Instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7”. Berdasarkan data menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *Smart PLS 3.0*. Pada aplikasi *Smart PLS* dikatakan

tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multilinearitas” apabila VIF (*Varians Inflation Factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$  maka melanggar asumsi Multikolinieritas yang artinya antar variabel bebas saling mempengaruhi (Angka Berwarna Merah).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data 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 rentang  $-2,58 < CR < 2,58$ .

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Ghozali (2018:98) mengemukakan bahwa “Uji *goodness of fit* dilakukan dengan tujuan menguji *fit indeks* hasil sampel untuk menentukan dampaknya terhadap kelayakan model”. Uji *Goodness Of Fit* (GOF) prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Pada uji *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normal Fit Indeks*).

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat

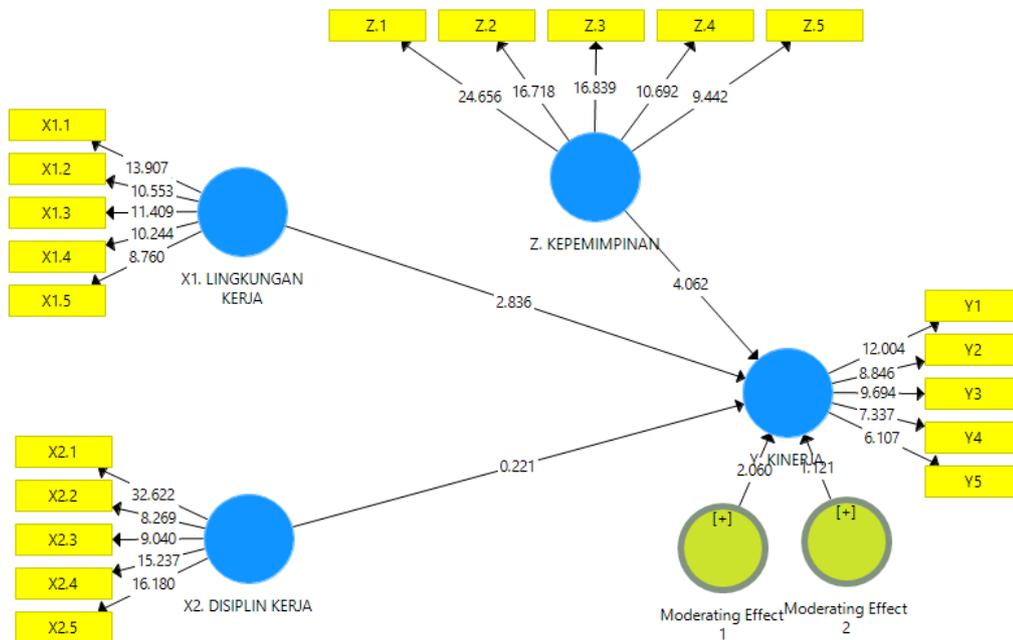
diketahui melalui nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel independen lebih dari dua. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Pada skripsi disajikan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

- a. Variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,878 (87%) dengan

pengaruh sangat kuat sedangkan sisanya 13% 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 dapat dibuat persamaan struktural.



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

**Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,368), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,836 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,005 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y$ ) dengan demikian **Hipotesis ke 1**

**diterima.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja akan meningkat apabila ada kelayakan pada suatu lingkungan desa dimana terdapat beberapa hal yaitu dari penerangan yang mendukung serta kualitas sirkulasi udara pada ruangan yang berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa sehingga para perangkat dapat bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian ini

mendukung penelitian terdahulu oleh Kurniawan *et. al.* (2024).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,034), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,221 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,825** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (Y) dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa didiplin kerja tidak secara signifikan bisa meningkatkan kinerja begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan kedisiplinan tidak dapat meningkatkan kinerja karena beberapa alasan seperti kurangnya kesadaran bekerja terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dari atasan. Menunjukkan pengaruh yang kurang baik terhadap kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Kholis *et. al.* (2022).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Variabel Kepemimpinan**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,272), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,060 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,040** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (Z) secara signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Peran kepemimpinan

menjadi hal penting dalam sebuah organisasi unsur ini dapat diukur dari sisi mengambil keputusan serta tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap perangkat desa. Lingkungan kerja yang baik akan lebih efektif yang berdampak positif pada kinerja perangkat desa dengan dukungan kepemimpinan yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan berkualitas dalam menghadapi segala sesuatu yang ada pada kantor desa. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Krisni (2019).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Variabel Kepemimpinan**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,169), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,121 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu **0,263** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (Z) tidak signifikan menjadi variabel pemoderasi pengaruh Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak**. Kepemimpinan sangat berpengaruh pada alur dalam sebuah pekerjaan namun apabila kepemimpinan tersebut tidak dilajalakan secara baik maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja perangkat desa karena kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kedisiplinan setiap perangkat desa, dengan begitu kinerja juga dapat terpengaruh dan semakin menurunnya kualitas kinerja perangkat desa. hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Yamelda (2023).

## V. KESIMPULAN

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

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, ( $H_1$  diterima);
2. Disiplin Kerja berpengaruh Negatif terhadap Kinerja, ( $H_2$  ditolak);
3. Kepemimpinan berpengaruh Negatif dalam memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja namun signifikan, ( $H_3$  diterima);
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dalam memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja namun tidak signifikan, ( $H_4$  ditolak).

## Saran

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:

### **Bagi Kantor Desa Bugeman, Desa Kendit, Desa Balung Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo**

Penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi Kantor Desa Bugeman, Desa Kendit, Desa Balung Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo dalam menerapkan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja. Saran bagi Kantor Desa Bugeman, Desa Kendit, Desa Balung yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

- a. Perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan cara mengadakan pelatihan peningkatan skil sehingga kemampuan setiap karyawan dapat berkembang.
- b. Perlu meningkatkan tanggung jawab dari setiap petinggi desa dengan mengontrol atau mengawasi segala sesuatu yang terjadi di kantor desa.
- c. Perlu meningkatkan kemampuan bekerja karyawan dengan meningkatkan kejasama atau keharmonisan pada setiap karyawan.
- d. Perlu meningkatkan tatacara kerja karyawan yaitu dengan meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan.

### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja SDM.

### **Bagi Peneliti Lainnya**

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

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Aprilia I, A, Pramasari T, D, Subaida I, 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN dengan dimediasi kesiapan untuk berubah pada UPT puskesmas jangkar. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 3(6) : 1191-1205.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5046>
- Arviana, S, A , Analisis Penyebab Rendahnya Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Kelas IVB Negeri 147 Pekanbaru, *Jurnal Porsiding Seminar Nasional PGSD Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau Pekanbaru*, ISBN:623-91681-1-7
- Edison, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fadude, F, D, Tawas, H, N & Poluan J, G. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *JURNAL EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 7 (1).  
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Husein, A.S. 2015. *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) Dengan Smart PLS*. Modul Ajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Kartini, Kartono. 2019. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Parsada.
- Kholis, N, Kusnadi, H & Fandiyanto, R. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Asn Terhadap Kinerja Asn Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume 1 (9): 1812-1824.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2226>
- Kurniawan, R. D. Fandiyanto, R. Minullah. 2024. Dampak Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Non Asn Pada Dinas PUPP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume 3 (7): 1348-1359.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5107>
- Prawirosentono, S., Primasari, D. 2019. *Kinerja Motivasi dan Etos Kerja Karyawan*. BPFE.
- Rivai, V. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sartono, Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung; Remaja Rosda Karya.
- Sutikno, M. S. 2019. *Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif dan Menyenangkan* (P. Hadisaputra. Holistica Lombok.
- Yulianto, B. 2020. *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.