

Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Bedali, Ngancar, Jawa Timur

Ayu Gangga Dewi *¹

Indah Yuni Astuti ²

Ujang Syahrul Mubarrak ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Kediri

*e-mail: ayugangga100@gmail.com¹, indahyuniastuti1@gmail.com², ujang@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa Bedali, Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data dengan observasi, studi literatur, dokumentasi dan kuisioner. Teknik penentuan sampel metode non – probability sampling dengan Teknik accidental sampling. Jumlah sampel penelitian ini adalah 29 responden yang menjadi pegawai di pemerintahan desa Bedali. Alat analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS 25 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan desa Bedali. Secara simultan variable disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintahan desa Bedali, Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri. Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai melalui uji parsial (t) adalah variabel lingkungan kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,687 artinya variabel disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berkontribusi sebesar 68% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 32% adalah variabel lain yang tidak ada pada model penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to determine and explain the influence of discipline, leadership style, and work environment on the performance of employees of the Bedali village administration, Ngancar district, Kediri regency, East Java. It is a quantitative study using primary and secondary data sources. Data collection was carried out through observation, literature review, documentation, and questionnaires. The sample selection was carried out using the non-probabilistic sampling method with the random sampling technique. The sample size of this study was 29 respondents who work as employees of the Bedali village administration. The analysis tool used in this study was multiple linear regression analysis with SPSS 25 for Windows.

The results of the study show that the variables of discipline, leadership style, and work environment have a partial and positive influence on the performance of employees of the Bedali municipal administration. At the same time, the variables of discipline, leadership style, and work environment have a positive influence on the performance of employees of the Bedali municipal administration, Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri. The variable that has the greatest influence on employee performance according to the partial test (t) is the working environment variable. The result of the coefficient of determination (R^2) of 0.687 means that the variables of discipline, leadership style, and working environment together contribute 68% to performance.

Keywords: Discipline, Leadership Style, Work Environment

PENDAHULUAN

Setiap instansi memiliki sesuatu unik yang tidak dimiliki oleh instansi lain, salah satunya terletak pada sumber daya manusia dan kegiatan produktivitas di dalamnya. Produktivitas kerja dari pegawai sebuah instansi merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan dan mencapai tujuan. Pengusaha maupun pegawai yang terlibat dalam suatu instansi harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Salah satu instansi yang menjalankan produktivitas kerja yaitu pemerintahan Desa Bedali, Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan desa menjadi

tonggak utama dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat desa dan mencapai tujuan desa tersebut.

Pada dasarnya setiap instansi memiliki permasalahan, beberapa masalah yang diangkat dari objek penelitian untuk pembahasan penelitian ini adalah sekretariat pemerintah desa yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu masih terbatasnya keterampilan, kecepatan yang berkaitan dengan perkembangan teknologi, dan ketepatan penyelesaian tugas oleh staff yang berusia lebih tua. Permasalahan yang kedua yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu budaya senioritas yang masing-masing mengarahkan mengakibatkan adanya tumpang tindih pekerjaan. Permasalahan berikutnya berkaitan dengan disiplin kerja yaitu aturan operasional jam kerja mulai pukul 07.00 hingga 16.00 WIB, namun pada kenyataannya yang terjadi justru pemerintah desa bekerja dengan jam yang *flexible* dibandingkan dengan instansi lain.

Menurut Supomo & Ety (2018), kinerja pegawai adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan tertentu. Sedarmayanti (2017) menyebutkan terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sedarmayanti (2017) menyebut terdapat lima indikator kinerja pegawai, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Menurut Syarkani (2017) disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di sebuah organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013), mencakup frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Nawawi (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih oleh pemimpin dan digunakan untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi pada posisi bawahannya. Menurut pernyataan Handoko (2013) gaya kepemimpinan memiliki beberapa indikator, yaitu kecerdasan, kematangan dan keluasan sosial, motivasi diri dan keinginan untuk berprestasi, sikap – sikap terhadap hubungan manusia, memiliki pengaruh yang kuat, memiliki pola hubungan yang baik, memiliki sifat – sifat tertentu, memiliki kedudukan atau jabatan, mampu berinteraksi, dan mampu memberdayakan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Setiawan (2016) terdapat tiga indikator lingkungan kerja, yakni suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

METODE

Objek penelitian ini adalah pemerintahan desa Bedali, Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Jenis data adalah kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah primer dari hasil penyebaran angket atau kuisioner, observasi, atau wawancara. Selain itu, peneliti juga menggunakan sumber data sekunder dari studi literatur. Pengambilan 29 sampel penelitian ini menggunakan *non – probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Teknik analisis data penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Probabilitas Korelasi [Sig. (2-tailed)]	Standar Uji Validitas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,000	< 0,05	Valid

Gaya Kepemimpinan (X2)	0,000	<0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,000	<0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,000	<0,05	Valid

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam table 1 hasil uji validitas variabel Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kineja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing – masing item pernyataan mendapatkan nilai Sig. dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,952	> 0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,961	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,913	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,888	> 0,60	Reliabel

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam table 2 hasil uji reliabilitas variabel Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kineja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing – masing item pernyataan mendapatkan nilai Sig. diatas 0,60 sehingga semuanya dikatakan relibel.

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig. (2-tailed)	Standar Normalitas	Keterangan
Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Krja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y)	0,198	> 0,05	Normal

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam table 3 hasil uji normalitas variabel Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kineja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing – masing item pernyataan mendapatkan nilai Sig. diatas 0,05 sehingga semuanya dikatakan normal.

Uji Linieritas

Gambar 4
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Linierity	Standar Linieritas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,822	> 0,05	Linear
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,492	> 0,05	Linear
Lingkungan Kerja (X3)	0,795	> 0,05	Linear

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Dari hasil pengujian linieritas menunjukkan bahwa nilai *Sig. Deviation From Linerity* > 0,05 dari setiap masing – masing variabel Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3) sehingga kuesioner pada variabel tersebut dinyatakan linier.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5
Hasil Uji Multiokolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin (X1)	1,009	0,992	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	1,016	0,984	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	1,011	0,989	Tidak Terjadi Multikolinieritas

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam table 4 hasil uji multikolinieritas variabel Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kineja Pegawai (Y) memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10 dengan dmikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,374	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,178	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,395	> 0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Dari hasil pengujian yang disajikan dalam table 3 hasil uji heteroskedastisitas dengan metoode Glejser dapat diketahui variabel Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kineja Pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing – masing item pernyataan mendapatkan nilai Sig. diatas 0,05 sehingga semuanya dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig-t	Keterangan
Disiplin (X1)	0,380	4,792	2,059	0,000	Ha1 diterima
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,265	4,272	2,059	0,000	Ha2 diterima

Lingkungan Kerja (X3)	0,443	3,530	2,059	0,002	Ha3 diterima
Konstanta (a)					1,492
Nilai Korelasi (R)					0,829
Nilai Koefisien Determinan R ²					0,687
F hitung					18,313
Signifikansi F					0,000
Y					Kinerja Pegawai (Y)

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa variabel disiplin (X1) bernilai 0,380, gaya kepemimpinan (X2) bernilai 0,256, dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0,443. Nilai konstanta bernilai 1,492 yang artinya apabila variabel independent nilainya tetap atau sama dengan nol, maka variabel dependen memiliki nilai sebesar 1,121. Nilai korelasi bernilai 0,829 atau mendekati 1 artinya ditemukan hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependen.

Uji t (Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji t

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga Disiplin (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)	$t_{hitung} 4,792 > t_{tabel} 2,059$ Sig 0,000 < 0,05	Ha1 Diterima H0 Ditolak
Diduga Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)	$t_{hitung} 4,272 > t_{tabel} 2,059$ Sig 0,000 < 0,05	Ha1 Diterima H0 Ditolak
Diduga Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)	$t_{hitung} 3,530 > t_{tabel} 2,059$ Sig 0,002 < 0,05	Ha1 Diterima H0 Ditolak

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Berdasarkan tabel 7 uji t (parsial) diatas menunjukkan variabel Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Pegawai Kinerja (Y) dengan signifikansi < 0,05. Cara penghitungan t_{tabel} yakni dengan rumus *Degree Of Freedom* yang diperoleh dari $DF = n - k - 1$, $DF = 29 - 3 - 1$, $DF = 25$, maka t_{tabel} adalah 2,059. Dapat dilihat pada $t_{tabel} 2,059$ dengan memperhatikan nilai DF (*Degree Of Freedom*) yang diperoleh dari perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga seluruh variabel independent berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel independen.

Uji F (Simultan)**Tabel 9**
Hasil Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)	$F_{hitung} 18,313 > F_{tabel} 2,97$ $Sig\ 0,000 < 0,05$	Ha1 Diterima H0 Ditolak

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Berdasarkan tabel 8 uji F (simultan) diatas menunjukkan variabel Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Pegawai Kinerja (Y) dengan signifikansi $< 0,05$. Cara penghitungan F_{tabel} yakni dengan rumus *Degree Of Freedom* yang diperoleh dari $DF = n - k$, $DF = 29 - 3$, $DF = 26$, maka F_{tabel} adalah 18,313. Dapat dilihat pada $F_{tabel} 2,97$ dengan memperhatikan nilai DF (*Degree Of Freedom*) yang diperoleh dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga seluruh variabel independent berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel independent.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 10**
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil Uji R^2
Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).	0,687

(Sumber: Data diolah dngan SPSS versi 25.0)

Pada uji koefisien determinasi di penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai determinasi R^2 , sebesar 0,687 Hal tersebut menunjukkan variabel independent yang terdiri dari Disiplin (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil Pembahasan**Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji t mendapatkan t_{hitung} sebesar 4,792 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki Pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kinerja Pegawai diukur dari indikator seperti produktivitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Hal ini di didukung juga oleh penelitian dari Noor Sita Kusumadewi, 2023 dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. Berdasarkan hasil dan pembahasan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Bedali Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh *positive* signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Desa Bedali Kecamatan Ngancar

Kabupaen Kediri. Hasil dari uji t mendapatkan t_{hitung} sebesar 4,272 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat loyalitas dan rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugasnya. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu memahami karakteristik Pegawainya serta mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai kebutuhan situasi dan individu. Pelatihan kepemimpinan juga bisa menjadi investasi penting dalam jangka panjang untuk meningkatkan kualitas manajemen dan hasil kerja Pegawai.

Hal ini di didukung juga oleh penelitian dari Juwita Azizah, A Mik Mitra Gama (2017) dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil dan pembahasan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Bedali Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh *positive* signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Desa Bedali Kecamatan Ngancar Kabupaen Kediri. Hasil dari uji t mendapatkan t_{hitung} sebesar 4,530 dengan signifikansi 0,002 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, menurunkan stres, dan meningkatkan motivasi kerja. Pegawai yang bekerja di lingkungan yang positif akan merasa lebih fokus, terlibat, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal ini di didukung juga oleh penelitian dari Fitri Rahmadani, Alexander Sampeliling (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil dan pembahasan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Bedali Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri.

Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh *positive* signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Desa Bedali Kecamatan Ngancar Kabupaen Kediri. Hasil dari uji F mendapatkan F_{hitung} sebesar 18,313 dengan signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak.

Secara simultan, disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor yang saling melengkapi dan saling memengaruhi dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Disiplin mencerminkan tingkat tanggung jawab dan kepatuhan pegawai terhadap aturan serta prosedur kerja. Disiplin yang tinggi mendukung efisiensi dan produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan membimbing pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, fokus, dan kepuasan pegawai.

Pada nilai korelasi yang telah dihitung pada penelitian ini mendapatkan 0,829 artinya besarnya atau kuatnya hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Disiplin (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 82%, yang mana hubungan atau korelasi ini dikatakan sangat kuat karena lebih dari setengahnya atau hampir mendekati 100%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan penjelasan dari hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian yaitu Disiplin (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pemerintahan Desa Bedali, Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Sikap disiplin yang baik dari seluruh pegawai

pemerintahan yang didorong oleh gaya kepemimpinan oleh pemimpin yang baik menjadikan lingkungan kerja yang positif di tempat kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi pihak perusahaan diharapkan perlu menerapkan sistem pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten dan objektif. Penerapan *reward and punishment* sebaiknya dilakukan secara adil agar pegawai termotivasi untuk mematuhi aturan serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan.

Pimpinan instansi pemerintahan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan memberi teladan positif bagi bawahannya.

Bagi peneliti selanjutnya, perlu adanya penelitian lanjutan untuk melengkapi dan mengembangkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum ada pada penelitian ini agar berbeda dengan penelitian ini sehingga dapat menemukan lebih banyak lagi terkait faktor – faktor mengenai sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja pegawai suatu instansi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J., Hasan, A. ul, Naqvi, T., & Mubeen, T. (2019). A Review on Software Testing and Its Methodology. *Manager's Journal on Software Engineering*, 13(1), 32–38. <https://doi.org/10.26634/jse.13.3.15515>
- Nurhayati Eti, R Supomo 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Yrama Widya.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol.3. No.3. ISSN : 2442-4560. Akreditasi No.30/E/KPT/2017.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi. 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurhayati Eti, R Supomo 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Yrama Widya.
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurhayati Eti, R Supomo 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Yrama Widya.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Setiawan, B. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 6 No. 2*, 1772-1783.
- Azizah, J., & Gama, A. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Kinerja Vol. 3 No.1*, 57-63.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 20 Issue 1*, 77-86.