



Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan

Ariel Albany¹, Wien Dyahrini^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Widyatama Bandung, Indonesia

E-mail: ariel.albany@widyatama.ac.id, wien.dyahrini@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-08	In today's interconnected world, the success or failure of a company often rests with its human resources and workforce departments. Therefore, for an employee's performance to contribute to the goals of the organization, he or she must adopt a leadership mindset and discipline in the workplace. The goal of employee development is to cultivate a workforce that is better prepared to meet customer needs through instilling qualities such as leadership, commitment, honesty, professionalism, accountability, discipline, work ethic, organizational commitment and authority. Build environment. As a result of poor leadership and weak employee discipline, the quality of services provided by a number of government agencies has declined in recent years. Knowing how the influence of the management style and work ethic of the Cisaranten Bina Harapan Village Office on productivity is the main objective of this research. Normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, and multiple linear regression analysis are just a few of the classical assumption tests used in this data analysis method. The findings show that although leadership does have an effect on employee performance, work discipline has little effect on staff productivity. Meanwhile, the multiple linear regression equation shows that leadership and work discipline have a significant effect on productivity in the workplace.
Keywords: <i>Leadership;</i> <i>Work Discipline;</i> <i>Employee Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-08	Di dunia yang saling terhubung saat ini, keberhasilan atau kegagalan perusahaan sering kali berada di pundak departemen sumber daya manusia dan tenaga kerjanya. Oleh karena itu, agar kinerja seorang karyawan dapat berkontribusi pada tujuan organisasi, ia harus mengadopsi pola pikir kepemimpinan dan disiplin di tempat kerja. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk menumbuhkan tenaga kerja yang lebih siap untuk memenuhi kebutuhan pelanggan melalui penanaman kualitas seperti kepemimpinan, komitmen, kejujuran, profesionalisme, akuntabilitas, disiplin, etos kerja, komitmen organisasi, dan otoritas. Membangun lingkungan. Akibat buruknya kepemimpinan dan lemahnya disiplin pegawai, kualitas pelayanan yang diberikan sejumlah instansi pemerintah menurun dalam beberapa tahun terakhir. Mengetahui bagaimana pengaruh gaya manajemen dan etos kerja Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan terhadap produktivitas menjadi tujuan utama dari penelitian ini. Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan analisis regresi linier berganda hanyalah sebagian kecil dari uji asumsi klasik yang digunakan dalam metode analisis data ini. Temuan menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan memang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki sedikit pengaruh terhadap produktivitas stafnya. Sementara itu, persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja.
Kata kunci: <i>Kepemimpinan;</i> <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia menjadi salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi, kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan dapat menentukan nasib dari suatu organisasi. Oleh karena itu, agar kinerja seorang pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi maka pegawai tersebut harus memiliki jiwa kepemimpinan dan disiplin dalam bekerja. Hasibuan (2013:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia

sebagai “ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja” untuk memaksimalkan kontribusi pada tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Secara umum, Taryaman (2016) “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk dapat mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Mangkuprawira (2017:122), pekerja yang disiplin adalah pekerja yang secara sukarela

mengikuti prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaannya. Praktik manajemen organisasi dalam menegakkan aturan dan peraturan tentang pekerja sebagai sarana untuk menjaga agar tempat kerja tetap disiplin dan produktif. Moeharino (2012) menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan cerminan seberapa baik rencana strategisnya menghasilkan realisasi tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi. Setiap bisnis tahu bahwa jika ingin sukses, ia perlu memberi para pekerjanya rasa akan tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, dan itu berarti mengadopsi praktik manajemen dan melembagakan kebijakan yang akan membuat mereka bahagia di tempat kerja.

Menurut Pasal 3 ayat (1) huruf h, Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan adalah salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab menyelenggarakan urusan pemerintahan, memberdayakan masyarakat, dan memberikan pelayanan, serta memelihara ketentraman masyarakat dan menjaga lingkungan di Kelurahan tertentu. Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan beralamatkan di JL. Cicukang RT 02 RW 09. L. UPT Arcamanik Kota Bandung. Kelurahan ini mengemban tugas untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat menyurat seperti pembuatan KTP, Akta Kelahiran, Surat Tanah, Surat Warisan dsb. Kelurahan Cisaranten Bina Harapan mengalami masalah dalam disiplin kerja para karyawan yang kurang baik seperti datang tidak tepat waktu, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, tidak mengerjakan pekerjaan sesuai tenggat waktu dan format yang diberikan. Masalah-masalah tersebut dapat dipengaruhi oleh kurangnya arahan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

Tabel 1. Data Kehadiran

Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Terlambat
Januari	30	6	5
Februari	30	7	6
Maret	30	7	5
April	30	7	3
Mei	30	6	2
Juni	30	9	6
Juli	30	8	6
Agustus	30	6	1
September	30	12	10
Oktober	30	12	6
November	30	10	8
Desember	30	10	7

Sumber: Data kehadiran Dinas Cisaranten Bina Harapan 2021-2022

Dari tabel 1 terlihat bahwa jumlah karyawan yang alpha dan terlambat masih banyak. Jumlah karyawan yang alpha terbanyak berada di bulan September dan Oktober yaitu sebanyak 12 karyawan. Jumlah karyawan yang terlambat terbanyak berada di bulan September yaitu 10 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan yang alpha dan terlambat diperoleh alasan seperti jarak tempuh karyawan yang jauh dari rumah ke kantor, lalu terdapat alasan lain yang mementingkan urusan pribadi dibandingkan tanggungjawab terhadap pekerjaan di kantor seperti mengantar anak pergi ke sekolah dan lain sebagainya. Dengan ini dapat disimpulkan jika disiplin kerja karyawan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan masih kurang baik. Masih banyak karyawan yang alpha dan juga terlambat, Salah satu penjelasannya adalah bahwa manajer tidak bersikap tegas dengan staf mereka seperti dulu, yang berdampak langsung pada produktivitas. Para pekerja yang merupakan pemimpin dan sering terlambat akan diberikan dua peringatan resmi, masing-masing secara lisan dan tertulis, apabila karyawan masih terlambat dan alpha dalam kehadiran maka akan dikenakan sanksi yang lebih berat berupa potongan gaji tunjangan sebesar 20%.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Kasiram sebagaimana dikutip oleh Wiratna (2015), penelitian kuantitatif adalah proses penemuan pengetahuan dengan menggunakan data numerik sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang topik yang diminati. Data primer dikumpulkan melalui survei dan pemberian kuesioner dalam studi kuantitatif. Memanfaatkan perangkat lunak seperti SPSS (Statistical Product and Services Solutions) untuk analisis dan pengolahan data. Metode analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, pemeriksaan asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. 30 pekerja dari ASN Kecamatan Cisaranten Bina Harapan merupakan populasi penelitian. Pengambilan sampling dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh, di mana setiap anggota populasi termasuk dalam sampel, digunakan untuk penelitian ini. Sugiyono (2017) mendefinisikan strategi sampling jenuh sebagai strategi dimana semua anggota populasi diikutsertakan dalam sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji menunjukkan bahwa 8 pertanyaan kepemimpinan (X1) valid, 8 pertanyaan disiplin kerja (X2) valid, dan 8 pertanyaan kinerja karyawan (Y) valid. Seluruh item pernyataan yang memiliki *corrected item-total correlation* (r hitung) > r tabel, berarti seluruh pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil pengujian reliabilitas variabel pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien *cronbranch alpha* kepemimpinan (X1) 0.865, disiplin kerja (X2) 0.847, dan kinerja karyawan (Y) 0.830. Seluruh variabel lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan seluruh variabel adalah reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda diawali dengan uji asumsi tradisional, seperti yang dikemukakan oleh Ghazali (2018). Prosedur ini diikuti untuk memastikan bahwa estimasi koefisien regresi dapat diandalkan dan konsisten. Inilah cara kami memahami temuan penelitian ini dari uji asumsi klasik.

3. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas SPSS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.16669183
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.085
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji normalitas menentukan apakah suatu kumpulan data memiliki distribusi yang terdistribusi secara normal. Hasil keluaran dari uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas menunjukkan bahwa data residual yang diperoleh mengikuti distribusi normal (Kolmogorov sig > 0,05; dalam hal ini 0,200 > 0,05). Oleh karena itu, data residual terdistribusi secara teratur, dan juga model regresi memenuhi kondisi normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.350	1.613		.217	.830
Kepemimpinan	.023	.036	.121	.628	.535
Disiplin Kerja	-.003	.035	-.017	-.087	.932

a. Dependent Variable: Abs_Res

Menurut Ghazali (2018), tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk dapat mengetahui apakah varian dan varian residual dalam model regresi tidak sama. Berdasarkan data pada Tabel 3 dapat disimpulkan tingkat signifikansi sebesar 0,535 untuk variabel kepemimpinan dan 0,932 untuk variabel disiplin kerja. Karena nilai sig untuk kepemimpinan dan disiplin kerja lebih besar dari 0,05, kita tahu bahwa model regresi tidak mengandung ketidak-samaan varian dalam residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya.

5. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.159	2.795		.414	.682		
Kepemimpinan	.944	.062	.948	15.179	.000	.982	1.018
Disiplin Kerja	.011	.060	.011	.177	.861	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen, seperti yang dikemukakan oleh Ghazali (2016). VIF untuk kedua variabel independen adalah 1,018 < 10. Karena variabel independen seperti kepemimpinan dan disiplin kerja tidak saling berhubungan, maka tidak berkorelasi satu sama lain, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan hanya ketika semua uji asumsi standar telah lulus. Satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen membentuk

regresi, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2016: 192).

7. Korelasi

Koefisien korelasi, sebagaimana didefinisikan juga oleh Sugiyono (2017), adalah representasi numerik dari kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi SPSS

		Correlations		
		Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.947	-.115
	Kepemimpinan	.947	1.000	-.133
	Disiplin Kerja	-.115	-.133	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.272
	Kepemimpinan	.000	.	.242
	Disiplin Kerja	.272	.242	.
N	Kinerja Karyawan	30	30	30
	Kepemimpinan	30	30	30
	Disiplin Kerja	30	30	30

a) Koefisien korelasi antara variabel Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan sebesar 0,947. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan arah hubungan yang positif. Semakin besar Kepemimpinan, semakin meningkat Kinerja Pegawai. Tingkat signifikansi atau Sig.(1-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$; artinya hubungan Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan signifikan.

b) Koefisien korelasi antara variabel Kinerja Karyawan dan juga Disiplin Kerja sebesar -0,115 yang menunjukkan hubungan yang rendah, dengan arah hubungan yang negatif. Semakin besar Disiplin Kerja, semakin rendah Kinerja Pegawai. Tingkat signifikansi atau Sig.(1-tailed) sebesar $0,242 > 0,05$; artinya hubungan Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja tidak signifikan.

8. Koefisien Determinasi

Seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen ditunjukkan oleh koefisien determinasi dalam analisis regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.947 ^a	.896	.889	1.209	1.579

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai 0,947 ditemukan untuk R sebagai hasil dari penggunaan model ringkasan. Nilai ini mewakili kekuatan korelasi antara kepemimpinan yang efektif dan tenaga kerja yang disiplin dan produktif. Nilai adjusted R-squared sebesar 0,896 menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 89,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 10,4%. Dengan demikian, manajemen dan struktur di tempat kerja menyumbang 89,6% dari varian produktivitas.

9. Uji Kesesuaian Model Regresi (Uji F)

Menurut Sujarweni (2015), uji F merupakan uji signifikansi statistik dari persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gabungan dua variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Kesesuaian Model Regresi (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.893	2	170.946	116.927	.000 ^b
	Residual	39.474	27	1.462		
	Total	381.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Nilai signifikansi Tabel 7 adalah $0,000 < 0,05$ yang secara statistik tidak signifikan. Oleh karena itu, aman untuk mengatakan bahwa model regresi linier berganda dapat secara memadai menggambarkan hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dan peningkatan kinerja karyawan selanjutnya.

10. Uji Koefisien Regresi (Uji T)

Menurut Sudjiono (2010), uji T adalah uji statistik yang digunakan untuk dapat menentukan apakah hipotesis nol, di mana dua sampel acak dari populasi yang sama menghasilkan rata-rata yang identik, benar atau salah.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
(Constant)	1.159	2.795		.414	.682	
Kepemimpinan	.944	.062	.948	15.179	.000	.982 1.018
Disiplin Kerja	.011	.060	.011	.177	.861	.982 1.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan nilai dari thitung X1 atau Kepemimpinan sebesar 15,179 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a dinyatakan tidak dapat diterima dan H_o dinyatakan dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik kinerja pegawai (Y). Dengan thitung sebesar 0,177 dan tingkat signifikansi $0,861 > 0,05$ pada variabel X2 (atau Disiplin Kerja), diterima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian, disiplin kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai (Y).

B. Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menguatkan hipotesis pertama karena ditemukan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan dan kinerja pada kantor yang berlokasi di Desa Cisaranten Bina Harapan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan bantuan kepemimpinan yang kompeten yang memperhitungkan tuntutan khusus bisnis dan juga mengalokasikan sumber daya yang sesuai. Kepemimpinan dari atas dan juga bawah diperlukan untuk dapat mempertahankan upaya peningkatan kinerja. Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan membutuhkan kepemimpinan yang kuat agar dapat menjalankan program kerjanya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika Kantor Kel. Cisaranten Bina Harapan dipimpin dengan baik, maka jajarannya akan mampu meraih kesuksesan yang lebih besar. Temuan ini menguatkan dan memperluas penelitian sebelumnya, terutama penelitian Riyanto Efendi (2020) yang dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Gaya

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PP Almunawwir Yogyakarta menemukan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak negatif terhadap produktivitas hingga tingkat yang dapat diabaikan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diabaikan setidaknya jika terdapat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dan kinerja. Oleh karena itu, tingginya produktivitas pegawai di Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan tidak dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja yang ada di sana. Menurut teori Rivai (2004: 444), manajer menggunakan disiplin kerja untuk membujuk pekerja mengubah perilaku mereka dan untuk meningkatkan kesadaran pekerja dan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan tempat kerja. Sementara penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, penelitian lain oleh Syardiansah dan Maulana Rahman berjudul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Socfindo mendapatkan jika Disiplin Kerja ada pengaruhnya positif dan signifikan kepada kinerja Karyawan.

3. Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari temuan pengujian hipotesis penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Cisaranten Bina Harapan adalah benar. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan yang kuat dan pendekatan disiplin untuk bekerja. Peningkatan produktivitas untuk mendukung sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi dan membuat kepemimpinan yang luar biasa menjadi lebih efektif. Untuk menjalankan program kerjanya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan membutuhkan kepemimpinan dan disiplin kerja.

Tingkat kepemimpinan dan disiplin kerja yang tinggi di antara staf Kantor Kelurahan Cisaranten Bina Harapan dikaitkan dengan peningkatan produktivitas di kantor tersebut. Penelitian Chotamul Fajri dan Fikry Dharmawan (2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hokben Citra Garden Jakarta Barat menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan temuan ini menguatkan dan memperluas penelitian itu.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.
3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.

B. Saran

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dibuat berdasarkan temuan penelitian:

1. Bagi Perusahaan
 - a) Berdasarkan hasil penelitian, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan, maka Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan tinggal meningkatkan kepemimpinan agar kedepannya kinerja karyawan juga dapat menjadi lebih baik.
 - b) Berdasarkan hasil penelitian, karena variabel disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan dalam kedisiplinan karyawan terhadap instansi seperti peringatan tentang penggunaan seragam, waktu kedat-

ngan, pengumpulan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan.

- c) Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan juga disiplin kerja memiliki efek menguntungkan pada produktivitas di Kantor Desa Cisaranten Bina Harapan.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Karena adanya kesenjangan dalam pengumpulan data penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupannya untuk dapat memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pekerja, seperti jumlah tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dan stres yang mereka alami di tempat kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Anas Sudijono. (2010). Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartono, 2013, Kartono, Kartini, 2008: Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkuprawira, 2017, Manajemen mutu sumber daya manusia / Tb. Sjafrri Mangkuprawira, Aida Vitayala Hubeis, Bogor: Ghalia Indonesia, 2017, 978-602-8117-34-0
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Taryaman E (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish

Wiratna Sujarweni, V. (2015). Metodologi penelitian bisnis ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru.