

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KEROBOKAN

[The Influence of Leadership and Work Environment on Work Discipline and Employee Performance in Village Credit Institutions (LPD) Kerobokan]

**Anak Agung Ngurah Ryan Pratama Putra^{1)*}, Ni Ketut Dewi Irwanti²⁾,
Ni Luh Putu Agustini Karta³⁾, AA Kompiang Ngurah Darmawan⁴⁾**

**^{1,2,3)}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan
Universitas Triatma Mulya**

⁴⁾STIKES Bina Usada Bali

gungryan302001@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Permasalahan utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan akibat lemahnya kedisiplinan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta gaya kepemimpinan yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 73 responden yang merupakan karyawan LPD Kerobokan. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; (5) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja; (6) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja; dan (7) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan dan disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci: *kepemimpinan; lingkungan kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan; LPD*

ABSTRACT

The main issue underlying this research is the suboptimal employee performance caused by weak discipline, an uncondusive work environment, and ineffective leadership styles. This research uses a quantitative approach through a survey method by distributing questionnaires to 73 respondents who are employees of LPD Kerobokan. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The results of the study show that: (1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance; (2) The work environment does not have a significant effect on employee performance; (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance; (4) Leadership has a positive and significant effect on work discipline; (5) The work environment does not have a significant effect on work discipline; (6) Leadership has a positive and significant indirect effect on employee performance through work discipline; and (7) The work environment does not have a significant indirect effect on employee performance through work discipline. These findings indicate that leadership and work discipline play a crucial role in improving employee performance, while the work environment does not show a significant influence, either directly or indirectly.

Keywords: *leadership; work environment; work discipline; employee performance; LPD*

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa Adat Kerobokan berdiri sejak tanggal 6 Mei 1992 berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Bali Nomor 972 Tahun 1987. Pada awal berdirinya Lembaga Perkreditan Desa Kerobokan diatur berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Tingkat 1 Bali Nomor 2 Tahun 1998 yang telah diganti dengan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002 tentang Lembaga Perkreditan Desa. Dengan adanya pelaksanaan otonomi daerah kini Kabupaten Badung Nomor 19 Tahun 2001 tentang Lembaga Perkreditan Desa. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bali Nomor 972 Tahun 1984, tanggal 1 Nopember 1984 tentang Pendirian Lembaga Perkreditan Desa di Propinsi Daerah Tingkat I Bali. Sebagai pelaksana operasional untuk membina LPD di tingkat Provinsi ditunjuk Biro Ekonomi menjadi Pemimpin Proyek sedangkan Pembina Teknis ditunjuk Bank Pembangunan Daerah Bali. Pengertian LPD dapat dilihat didalam Pasal 1 Angka 9 Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017 sebagai berikut: “Lembaga Perkreditan Desa yang selanjutnya disebut LPD adalah lembaga keuangan milik Desa Pakraman yang berkedudukan di wewidangan Desa Pakraman”.

Sebuah lembaga yang baik tentunya memiliki kemampuan pengelolaan atau manajemen yang baik terhadap sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya alam (SDA) ataupun sumber daya manusia (SDM)., manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan Keputusan pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di mana organisasi berfungsi (Menurut Griffin, 2021). Pengertian sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Menurut Edison Emron 2020). Tanpa adanya manajemen terhadap SDM atau Karyawan, maka sebuah organisasi tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal begitu pula dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga merupakan hal yang penting bagi lembaga keuangan, seperti Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD merupakan salah satu unsur kelembagaan Desa Pakraman yang menjalankan fungsi keuangan Desa Pakraman. Menurut Perda Nomor 3 Tahun 2017 Lembaga Perkreditan Desa yang selanjutnya disebut LPD adalah lembaga keuangan milik Desa Pakraman yang berkedudukan di wewidangan Desa Pakraman. LPD akhirnya menjadi salah satu lembaga keuangan yang penting bagi masyarakat dan memiliki peran yang vital dalam perkembangan ekonomi. Namun, dewasa ini citra LPD di Bali semakin mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh banyaknya kasus penyelewengan dana yang dilakukan oleh oknum LPD yang tidak bertanggungjawab.

Kasus penyelewengan yang sering terjadi menyebabkan kepercayaan masyarakat kepada pengurus LPD menjadi semakin turun. Dikutip dari (Aryanata & Windri, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada LPD masih belum maksimal dalam mengelola dana. Bahkan beberapa kasus kecurangan dilakukan oleh ketua LPD yang harusnya bertugas menjadi pengawas bagi karyawan. Ditengah maraknya kecurangan LPD di Kabupaten Badung, LPD Desa Adat Kerobokan merupakan salah satu LPD yang harus waspada dan menjaga kinerja karyawannya. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pemimpin yang jarang berkomunikasi dengan karyawan atau pemimpin yang tidak memperhatikan kinerja karyawannya maka dari itu disebut pemimpin yang tidak bisa memimpin perusahaan maka dari itu kepemimpinan itu sangat penting di dalam perusahaan untuk membangun perusahaan yang solid dan baik dalam mengelolanya dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika ada sebagian karyawan yang merasa di lingkungan kerja mereka tidak nyaman dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan tersebut turun, maka dari itu lingkungan itu sangat penting untuk kinerja karyawan jika lingkungan kurang mendukung maka karyawan juga tidak bisa berkerja dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikam motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dan juga disiplin kerja sangat berperan besar dalam perusahaan maka dari itu kehadiran sangat penting di dalam kedisiplinan karyawan. Jumlah kehadiran karyawan di lihat dari absensi kehadiran karyawan yang kinerjanya menurun yang disebabkan oleh ketidaksiplinan

karyawan. rata-rata presentase absensi karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan dari Bulan Oktober-Desember 2024 kehadiran karyawan tersebut yaitu 90% kehadiran karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan dari setiap bulannya itu merupakan melalui izin. dan juga adanya karyawan yang jarang bekerja atau tidak melakukan pekerjaan dengan baik itu sangat mempengaruhi kedisiplinan. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan. maka dari itu dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan. Kinerja Karyawan pada Lembaga perkreditan desa (LPD) Kerobokan yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. Kenyataan yang ada bahwa diantara para karyawan masih ada para karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas, Hal tersebut di atas tentunya sangat merugikan perusahaan dan instansi yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan oleh perhatian karyawan terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai karyawan, sehingga pekerjaan yang harus di selesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di tunda-tunda.

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, Bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang sehat antara pemimpin dan karyawan, yang juga mendorong kinerja setiap karyawan. (Samosir 2021). Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , artinya lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat. Penelitian dari (Parashakti, et al.2020), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan, maka diangkat penelitian ini dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: 1) bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?; 2) bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?; 3) bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?; 4) bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?; 5) bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?; 6) bagaimana pengaruh kepemimpinan melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?; dan 7) bagaimana pengaruh lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan?

Tujuan dalam penelitian ini, diantaranya adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan; 2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan; 3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan; 4) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan; 5) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan; 6) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan; dan 7) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu pengetahuan terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait dengan kinerja karyawan serta faktor yang mempengaruhinya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan

masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
- H₅ : Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
- H₆ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi
- H₇ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel mediasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kerobokan dengan jumlah 73 orang karyawan. Variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X₁), dan lingkungan kerja (X₂). Variabel Endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dimana variabel Endogen disimbolkan dengan "Y". Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data skor hasil kuisioner yang kemudian diolah dengan software statistika SEM-PLS. Data primer dalam penelitian ini berupa data hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden yaitu karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung pada karyawan LPD Desa Adat Kerobokan dengan googleform. Kuesioner berisikan skala Likert dengan lima alternatif jawaban. (1) Sangat tidak setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Netral (N), (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju (SS). Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS).

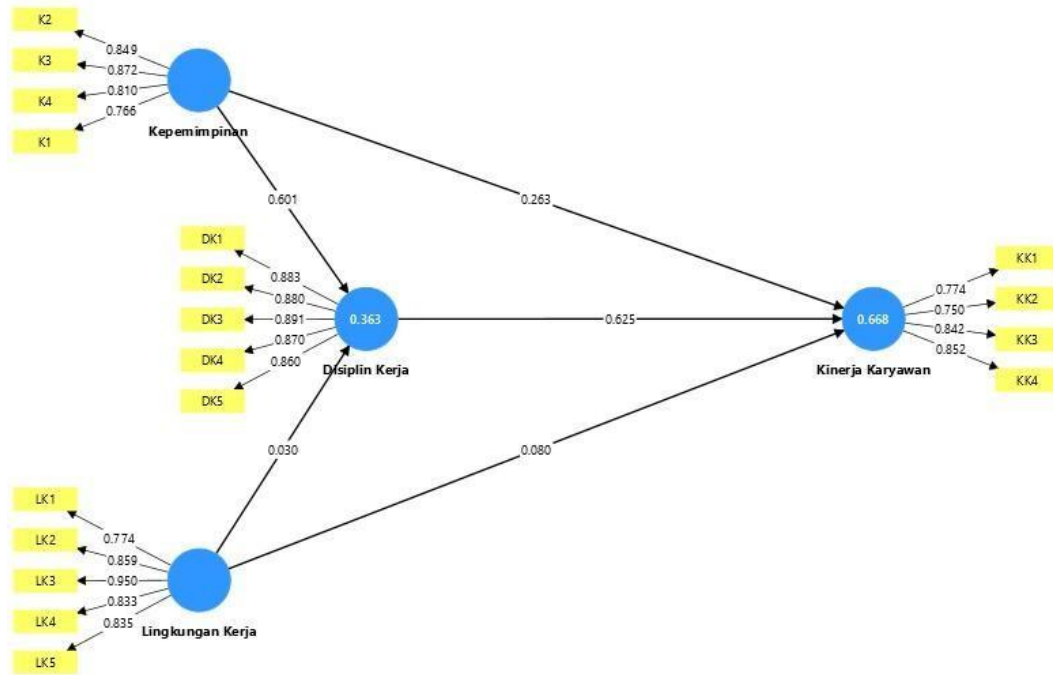
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis PLS

Data dianalisis menggunakan SEM dengan bantuan software Partial Least Squares (PLS). Teknik ini dipilih karena estimasi model dihasilkan oleh SEM-PLS umumnya menunjukkan tingkat kekuatan statistik yang lebih tinggi serta memberikan hasil yang serupa dalam signifikansi statistik dan estimasi koefisien jalur. Struktural Equation Modeling merupakan Teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk sebab akibat (Sarwono, 2018). SEM-PLS memiliki keunggulan dalam hal pemodelan karena SEM-PLS mengizinkan model dengan indikator reflektif dan formatif (Sarwono, 2018). Di dalam SEM-PLS terdapat istilah inner model dan outer model. Inner model adalah model struktural hubungan antar variabel laten, sedangkan outer model adalah model pengukuran (bersifat reflektif atau formatif). Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R² (R-square variabel eksogen) untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q Square test dan melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Estimasi dan stabilitas ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur bootstrapping.

1. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outler model*)

Pada pengukuran ouler model, dilakukan uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *unidimensionalitas*. *Convergent validity* terdiri dari *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Discriminant Validity* terdiri dari membandingkan nilai *outer loading* dengan nilai *cross loading* dan akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel. Untuk uji *Reliability*, digunakan *composite realibility*, *rho-A* dan Alpha Cronbach (Utama, 2018). Validitas data statistik yang digunakan dalam penelitian ini dinilai menggunakan konvergen dan validitas diskriminan.



Gambar 1. Outer Model
Sumber: Data primer diolah, 2025

a. Convergent Validity

Convergent validity, Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) adalah digunakan untuk menetapkan bahwa tidak ada masalah validitas konvergen, nilai AVE berada di atas ambang batas 0,5. Nilai *outer loading* > 0,7. Akan tetapi *outer loading* hingga 0,5 masih ditolerir. Serta melihat nilai *Average Variance Extracted* > 0,5.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Convergent Validity

	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
K1	0,766			
K2	0,849			
K3	0,872			
K4	0,810			
LK1		0,774		
LK2		0,859		
LK3		0,950		
LK4		0,833		
LK5		0,835		
DK1			0,883	
DK2			0,880	
DK3			0,891	
DK4			0,870	
DK5			0,860	
KK1				0,744
KK2				0,750
KK3				0,842
KK4				0,852

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa semua nilai pada uji validitas *convergent* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid.

b. *Discriminant Validity* Korelasi Variabel Laten

Validitas Diskriminan yaitu berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruknya. Nilai validitas diskriminan lebih besar dari pada 0,7 maka variabel laten tersebut sudah menjadi pembanding yang baik untuk model.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Discriminant* Korelasi Variabel Laten

	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	0,877			
Lingkungan Kerja	0,602	0,825		
Disiplin Kerja	0,786	0,639	0,806	
Kinerja Karyawan	0,031	0,002	0,100	0,852

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua nilai *discriminant validity* korelasi variabel laten pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid.

c. *Discriminant Validity* dengan AVE

Model lain untuk menilai *discriminate validity* adalah membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya didalam model. Model memiliki discriminant yang baik apabila nilai pengukuran *average variance extracted* (AVE) > 0.5.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Convergent* AVE

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kepemimpinan	0,769
Lingkungan Kerja	0,681
Disiplin Kerja	0,649
Kinerja Karyawan	0,726

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa semua nilai *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0.5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid.

d. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas menunjukkan sebuah tingkatan konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Menggunakan dua metode pada uji reliabilitas yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meski nilai 0,6 dapat untuk diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Convergent* AVE

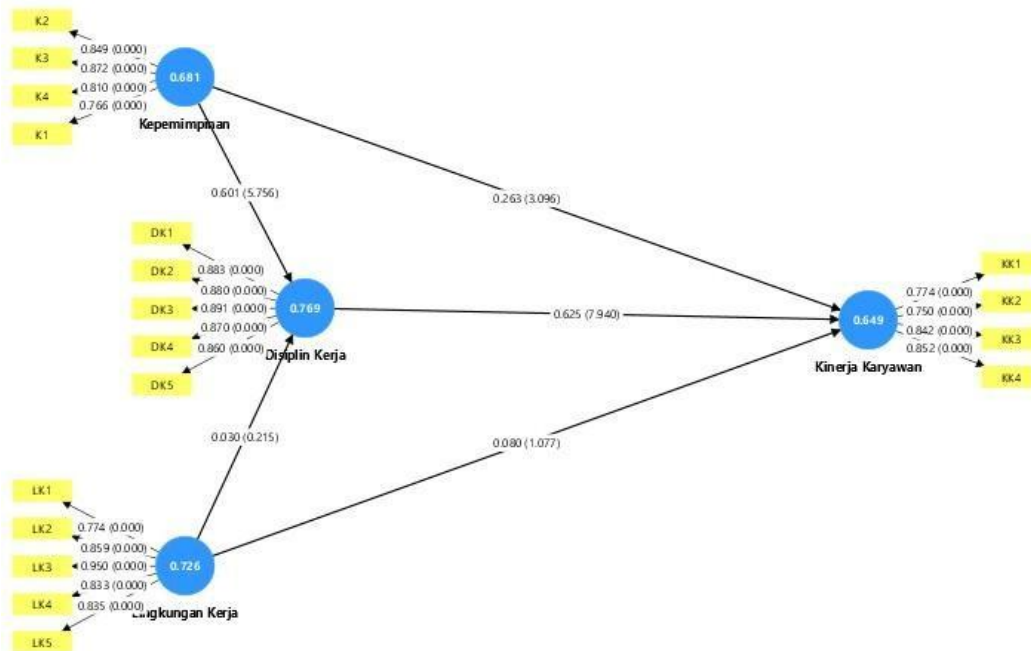
	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan	0,957
Lingkungan Kerja	0,843
Disiplin Kerja	0,819
Kinerja Karyawan	0,934

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa semua nilai *Composite reliability* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian reliabel.

2. Hasil Pengujian *Inner Loading*

Pada pengukuran inner model, dilakukan uji pengaruh langsung (*direct effect*) dan uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) serta menguji besar pengaruh dengan analisis koefisien determinasi (*R-Square*), menganalisis *F-Square* dan *Q-square* (Sarwono, 2018). Model *structural* atau *inner model* dievaluasi dengan melihat prosentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 (*R-Square* variabel eksogen) untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran *StoneGeisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya.



Gambar 2. Inner Model
Sumber: Data primer diolah, 2025

a. *R-Square*

Nilai *R-square* dari konstruksi endogen dipandang sebagai kriteria utama untuk menilai kualitas model structural. Namun, karena tidak tersedianya kemampuan nilai *R-square* yang disepakati bersama, penelitian ini mengikuti pedoman Cohen. Nilai *Godness of Fit* disimbolkan dengan nilai *R-square* dengan rentang 0,10, 0,25, dan 0,36 didefinisikan sebagai kecil, sedang, dan besar.

Tabel 5. Hasil Uji *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Disiplin Kerja	0.769	0.762
Kineja Karyawan	0.649	0.634

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai *R-square* untuk variabel Disiplin Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0.769, yang berarti sebesar 76,9% variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini. Nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai R^2 sebesar 0.649, yang berarti bahwa 64,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

b. *F-Square*

Analisis *F-square* digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya (*effect size*) pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dan variabel mediasi terhadap kinerja karyawan (Y) dengan rentang kriteria $> 0,35$ dinyatakan kuat, $0,35 \text{ s.d } > 0,15$ dinyatakan sedang dan $0,15 \text{ s.d } > 0,02$ dinyatakan lemah.

Tabel 6. Hasil Uji *R Square*

Konstruk	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan	0.304	0.112	0.005
Disiplin Kerja		0.361	0.001

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 *F-Square* (f^2), dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sebesar 0.304, yang termasuk dalam kategori pengaruh sedang. Artinya, Disiplin Kerja memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai f^2 sebesar 0.112, yang masuk dalam kategori pengaruh kecil, namun tetap memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hanya memiliki nilai f^2 sebesar 0.005, yang berarti sangat kecil atau tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap Kinerja Karyawan secara langsung. Sementara itu, pada pengaruh terhadap Disiplin Kerja, variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja menunjukkan nilai f^2 sebesar 0.361, yang masuk dalam kategori pengaruh besar. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan memegang peranan penting dalam membentuk dan meningkatkan Disiplin Kerja karyawan. Di sisi lain, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja hanya memiliki nilai f^2 sebesar 0.001, yang berada dalam kategori pengaruh sangat kecil, dan dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, sementara Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan, baik secara langsung terhadap Kinerja Karyawan maupun secara tidak langsung melalui Disiplin Kerja.

c. *Q-Square*

Analisis *Q-square* dilakukan untuk mengetahui apakah nilai nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dan mengetahui apakah model mempunyai relevansi prediktif atau tidak. Untuk mencari besarnya *Q-square* dilakukan perhitungan manual dengan berpedoman pada nilai *R-square*. Nilai *Q-square* (Q^2) > 0 menunjukkan bahwa nilai – nilai yang diobservasi sudah direkontruksi dengan baik, sedangkan bila nilai *Q-square* (Q^2) < 0 menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif (Sarwono, 2018). Perhitungan *Q-square* dapat dilihat sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - [(1-R1^2)(1-R2^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1-0.769)(1-0.649)]$$

$$Q^2 = 1 - [(0.231)(0.351)]$$

$$Q^2 = 1 - (0.081081)$$

$$Q^2 = 0.9189$$

Nilai Q^2 sebesar 0.919 menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang sangat kuat (*predictive relevance*). Semakin mendekati angka 1, semakin tinggi kemampuan model dalam memprediksi variabel endogen. Nilai ini jauh di atas batas minimum yang disarankan ($Q^2 > 0$), sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan relevan secara prediktif.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses evaluasi hipotesis nol, dimana hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Lawan dari hipotesis nol adalah hipotesis alternatif yang menyatakan adanya perbedaan antara parameter dan statistik. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan melihat besarnya nilai dari t-statistic yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% (= 0,05 atau 5%). Sedangkan untuk nilai t-table dengan tingkat signifikansi sebesar 95% adalah 1,96. Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t- statistic > 1,96 dan sebaliknya.

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Kepemimpinan→ Kinerja Karyawan	0,639	0,625	0,097	6,582	0,391
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,099	0,370	0,115	0,859	0,830
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,625	0,625	0,079	7,940	0,000
Kepemimpinan→ Disiplin Kerja	0,601	0,590	0,105	5,756	0,000
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja	0,030	-0,045	0,139	0,215	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai p-value dan t statistik untuk masing- masing variabel yang dijelaskan sebagai berikut.

- Nilai p-value variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,391, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien jalur (original sample) adalah 0,639, dan nilai t-statistik sebesar 6,582, lebih besar dari t-tabel 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak
- Nilai p-value variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,830, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,391 > 0,05$). Nilai koefisien jalur sebesar 0,099, dan t-statistik sebesar 0,859, lebih kecil dari t-tabel 1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPD Kerobokan. Sehingga, hipotesis ditolak.
- Nilai p-value variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai koefisien jalur adalah 0,625, dan t-statistik sebesar 7,940, yang jauh melebihi t-tabel 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPD Kerobokan. Dengan demikian, hipotesis diterima.
- Nilai p-value variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja adalah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien jalur sebesar 0,601, dan nilai t-statistik sebesar 5,756, lebih besar dari t-tabel 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di LPD Kerobokan. Sehingga, hipotesis diterima.
- Nilai p-value variabel Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,830, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,830 > 0,05$). Koefisien jalur sebesar 0,030, dan t-statistik sebesar 0,215, lebih kecil dari t-tabel 1,96. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di LPD Kerobokan, dengan demikian hipotesis ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P- Values</i>
Kepemimpinan→ Disiplin Kerja→ Kinerja Karyawan	0,376	0,372	0,091	4,137	0,000
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,019	-0,028	0,087	0,214	0,830

Sumber: Data primer diolah, 2025

- f. Nilai p-value untuk pengaruh kepemimpinan melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000, yang dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Karena nilai p-value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai t-statistik sebesar $4,137 > 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Nilai original sample (O) sebesar 0,376 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung ini cukup kuat. Dengan demikian, hipotesis diterima.
- g. Nilai p-value untuk pengaruh lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,830, yang dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Karena nilai p-value $> 0,05$ ($0,830 > 0,05$) dan nilai t-statistik sebesar $0,214 < 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Nilai original sample (O) sebesar 0,019 juga menunjukkan bahwa pengaruhnya sangat kecil. Dengan demikian, hipotesis ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), koefisien jalur sebesar 0,639, serta nilai t-statistik 6,582 yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di LPD Kerobokan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Secara teoritis, hasil ini mendukung pendapat Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Oleh sebab itu, LPD Kerobokan perlu terus mengembangkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membimbing karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,391 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,391 > 0,05$), koefisien jalur sebesar 0,099, dan nilai t-statistik sebesar 0,859 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang secara umum dianggap penting dalam menunjang kinerja, dalam konteks LPD Kerobokan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan atau faktor internal lainnya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nabawi (2020) dan Muchlis serta Rismayanti (2024) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berdampak signifikan

terhadap kinerja jika tidak didukung oleh faktor pendukung lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau komitmen organisasi. Oleh karena itu, LPD Kerobokan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan selain lingkungan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), koefisien jalur sebesar 0,625, serta nilai t-statistik sebesar 7,940 yang jauh melebihi t-tabel 1,96. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Temuan ini menguatkan pemahaman bahwa kedisiplinan karyawan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, LPD Kerobokan disarankan untuk terus mengembangkan sistem pengelolaan disiplin kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), koefisien jalur sebesar 0,601, dan nilai t-statistik sebesar 5,756 yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di LPD Kerobokan mampu membentuk sikap disiplin karyawan, baik dalam hal kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab terhadap tugas. Pemimpin yang memberikan teladan, arahan yang jelas, serta mampu memberikan pengawasan dan motivasi yang tepat, terbukti mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi LPD Kerobokan untuk mempertahankan dan meningkatkan praktik kepemimpinan yang dapat membangun kedisiplinan karyawan, karena disiplin yang tinggi merupakan salah satu kunci pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,830 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,830 > 0,05$), koefisien jalur sebesar 0,030, serta nilai t-statistik sebesar 0,215 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di LPD Kerobokan belum secara langsung mendorong terbentuknya disiplin kerja yang tinggi di kalangan karyawan. Meskipun lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan, ternyata hal tersebut tidak secara otomatis membentuk perilaku disiplin apabila tidak disertai dengan kontrol, pengawasan, atau budaya kerja yang mendukung kedisiplinan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hanifan dan Dihan (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian tersebut, juga ditemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu berfungsi sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh temuan Muchlis & Rismayanti (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja saja tidak cukup kuat mempengaruhi perilaku karyawan apabila tidak dibarengi dengan faktor pendukung seperti komitmen organisasi atau motivasi kerja. Dengan demikian, LPD Kerobokan perlu lebih menekankan pada sistem pengawasan, pemberian sanksi dan penghargaan, serta penerapan nilai-nilai organisasi untuk menumbuhkan disiplin kerja, tidak hanya bergantung pada kenyamanan lingkungan fisik saja.

Pengaruh Kepemimpinan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kerobokan. Nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan

nilai t-statistik sebesar 4,137 lebih besar dari t-tabel 1,96. Selain itu, nilai original sample sebesar 0,376 mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut cukup kuat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Artinya, kepemimpinan yang baik akan meningkatkan disiplin kerja, dan pada gilirannya, disiplin kerja tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, LPD Kerobokan disarankan untuk terus memperkuat praktik kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang disiplin agar dapat mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di LPD Kerobokan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,830 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,830 > 0,05$), dan nilai t-statistik sebesar 0,214 yang lebih kecil dari t-tabel 1,96. Nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,019 juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut sangat kecil. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, namun di konteks LPD Kerobokan, kenyamanan atau kondisi fisik lingkungan kerja belum cukup kuat untuk mendorong terbentuknya disiplin kerja, dan pada akhirnya tidak mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui jalur tersebut. Hasil ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga menemukan hal serupa. Penelitian oleh Muchlis dan Rismayanti (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hanifan dan Dihan (2023) bahkan menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, yang berarti bahwa jalur pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja ke kinerja melalui disiplin juga tidak signifikan. Begitu pula dengan Nabawi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja saja tidak cukup menjadi pendorong kinerja tanpa dukungan faktor-faktor lain seperti komitmen atau kepuasan kerja. Dengan demikian, pihak manajemen LPD Kerobokan perlu memperhatikan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja. Diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, termasuk penguatan budaya kerja, pengawasan terhadap perilaku disiplin, dan kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta memotivasi karyawan secara berkelanjutan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut; Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Kerobokan. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi fisik dan suasana kerja di LPD Kerobokan belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, kepemimpinan yang efektif mampu membentuk dan meningkatkan kedisiplinan karyawan, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja belum secara nyata mampu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di LPD Kerobokan, Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung

terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin tidak terbukti signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas adapun saran yang dapat diberikan adalah (1) Meningkatkan kualitas kepemimpinan. Pimpinan LPD disarankan untuk terus membangun gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan inspiratif agar mampu mendorong kedisiplinan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung; (2) Membentuk budaya kerja yang disiplin. Manajemen perlu membuat sistem pengawasan dan penilaian disiplin kerja yang objektif, konsisten, dan adil, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku disiplin tinggi; (3) Reevaluasi dan optimalisasi lingkungan kerja. Meskipun hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja dan disiplin, namun perbaikan lingkungan kerja (fasilitas, pencahayaan, kebersihan, keamanan) tetap penting untuk kenyamanan dan kesejahteraan kerja dalam jangka panjang; (4) Pengembangan pelatihan kepemimpinan internal. Memberikan pelatihan manajerial dan kepemimpinan kepada jajaran supervisor dan kepala unit agar mereka dapat menjalankan peran sebagai role model dalam membangun kedisiplinan; (5) Integrasi kebijakan kepemimpinan dan HRD. Kepemimpinan yang kuat harus didukung oleh sistem SDM yang terstruktur, termasuk SOP, reward and punishment system, dan evaluasi kerja rutin berbasis kinerja dan perilaku disiplin; dan (6) Melakukan monitoring berkala. Manajemen LPD perlu secara rutin memantau hubungan antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan output kinerja untuk memastikan efektivitas kebijakan manajerial yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanata, & Windri. (2021). Lebih Dari Satu Kasus Penyimpangan Dana LPD di Badung Yang Sudah Sampai di Pengadilan. Bali. Tribunnews.Com.
<https://bali.tribunnews.com/2021/05/29/lebih-dari-satu-kasus-penyimpangandana-lpd-di-badung-yang-sudah-sampai-di-pengadilan>,
- Edison Emron,. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Alfabeta, Bandung.
- Griffin, Ricky. W. (2021). Manajemen edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hanifan, P. D., & Dihan, F. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 3(1), 202–217. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/37031>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchlis, & Rismayanti. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-PNS dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kota Palopo). DOI:<https://doi.org/10.54065/jss.4.2.2024.519>
- Rizal Nabawi, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2
- Samosir, R. L. (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, *LITERATUS*, 3(1), 44-52.
- Sarwono, Jonathan. (2018). Statistik untuk Riset Skripsi. Yogyakarta : Andi Offset.
- Utama, I. G. B. (2018). Statistik Penelitian Bisnis & Pariwisata. Andi.