

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI KANTOR DESA SALO PALAI MUARA BADAK

Eka Sulistina¹, Johansyah^{2*}, Akhmadiansyah³

^{1,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggarong, ²Universitas Kutai Kartanegara
Jalan Wolter Monginsidi No 25, Tenggarong, Kalimantan Timur, Indonesia
johansyah.ind12@gmail.com

Article Info

Received 6 December 2022
Accepted 9 January 2022
Available online 20 February 2023

Keywords:

Leadership, Discipline,
Productivity

Abstract

The Influence of Leadership and Discipline on Work Productivity of the employees of the Salok Palai Muara Badak Village office, The main task of the government is to carry out sub-district duties and carry out other tasks based on applicable regulations. The government of the Salo Palai Muara Badak Village Office, which works in community service, should provide the best service to the community. The purpose of this study was to determine the simultaneous and partial effect of leadership and discipline variables on the work productivity of the employees of the Salok Palai Muara Badak village office. The number of samples in this study found 18 employees at the village office of salok palai. Analysis of this study using multiple regression analysis with the help of SPSS. The research results obtained are that there is a simultaneous and significant influence between improvement and discipline on employee work productivity at the Salok Palai Muara Badak Village Office, there is a partial influence between leadership variables on employee productivity at the Salok Palai Muara Badak Village Office and partial influence between variables discipline towards the productivity of the employees of the Salok Palai Muara Badak Village Office.

PENDAHULUAN

Desa sebagai unit pemerintahan terendah di bawah kecamatan dalam prakteknya berhubungan langsung dengan masyarakat. Pada Peraturan Menteri dalam Negeri (Permendagri) No.84 Tahun 2015 Tugas dan Fungsi Kepala Desa dimaktubkan pada bagian 2 pasal 6 pada ayat 1 di sebutkan Kepala Desa berkedudukan sebagai Kepala Pemerintah Desa yang memimpin penyelenggaraan pemerintah Desa, melaksanakan pembangunan,

Pembinaan kemasyarakatan dan pemeberdayaan masyarakat Pemerintahan Desa yang menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 1 ayat (2) yang berbunyi bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau di sebut dengan nama lain di bantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan Desa.

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan pelayanan pada masyarakat. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan pelayanan pada masyarakat dengan maksimal. Kepala desa mempunyai peran penting secara aktif membina dan menempatkan para aparatur desa untuk meningkatkan produktivitas. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut (Hasibuan;2010) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Pentingnya produktivitas kerja karyawan ini ditunjukkan oleh perusahaan-perusahaan maupun unit usaha masyarakat untuk menjalankan dan pengembangan usahanya. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Dengan meningkatkan produktivitas aparatur desa maka meningkat pula mutu pelayanan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau aparatur desa dalam mewujudkan tujuan organisasi. Desa sebagai unit pemerintah terkecil di bawah kecamatan dalam prakteknya berhubungan langsung dengan masyarakat. Di kantor desalah masyarakat mengurus KTP, masalah tanah dan memusyawarahkan urusan-urusan publik dan sebagainya dengan dengan kata lain di desalah ujung tombak pelayanan publik.

Menurut observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan mewawancara beberapa masyarakat mengenai proses aparatur desa Salo Palai di Muara Badak dalam melayani masyarakat, seperti masyarakat yang butuh pengurusan pindah masuk, pindah datang, pengantar pengurusan KTP dan KK juga semua keperluan administrasi lainnya dilaksanakan dengan sangat baik. Selain itu aparatur desa Salo Palai siap dihubungi via telepon jika kantor sudah tutup sedangkan warga ada keperluan yang sangat mendesak. Masa jabatan kepala desa yang baru dimulai sejak tahun 2020 membawa banyak peningkatan, baik pelayanan kepada masyarakat maupun prestasi lainnya di kantor desa Salo Palai Muara Badak. Hal ini terjadi juga karena adanya andil dan peran kinerja aparatur yang menunjukkan produktivitasnya.

Tugas pokok pemerintahan desa adalah menjalankan sebagian kewenangan kecamatan serta melaksanakan tugas-tugas lainnya berdasar kepada peraturan yang berlaku. Pemerintah Kantor Desa Salo Palai Muara Badak, yang bekerja dalam pelayanan masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk

mendapatkan pelayanan yang demikian, pemerintah Desa. Muara Badak harus efektif mungkin dalam menjalankan pekerjaannya. Namun pada prakteknya, sering kali ditemukan pegawai yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya. Disinilah tuntutan kepemimpinan seorang Kepala Desa dalam mengelola para pegawainya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi menciptakan aparatur pemerintah yang baik demi kepuasan masyarakat.

Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Disiplin yang baik tercerminnya dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi. Menurut Sedermayanti (2014) kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan.

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak?
3. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak.
3. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Produktivitas

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kerja (Sulistiyani dan Rosidah, 2009)

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi yang sangat berharga (Wibowo, 2013) yaitu sebagai berikut:

- 1) Membangun kepedulian. Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.
- 2) Mengukur masalah dan peluang. Ukuran produktivitas menfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlakukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.
- 3) Mengusahakan mekanisme umpan balik. Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpulkan data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat dimotivasi untuk mengatasi masalah ketidakcukupan kinerja.
- 4) Menfasilitasi integrasi. Pengukuran menfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasional lain: perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata Pemimpin, yang berarti seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan dalam satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas demi tercapainya suatu maksud dan beberapa tujuan (Kartono 2005:76).

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia.. Menurut Siagian (2002:2) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.

Kepemimpinan ialah sebuah proses dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan dan tindakan serta tingkah laku orang lain (Nawawi, 2011;79). Fungsi utama pemimpin pada zaman mana pun ia berperan adalah memberikan jawaban secara arief, efektif, dan produktif atas berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi zamannya. Hal tersebut dilakukan bersama-sama dengan orang-orang yang dipimpinnya; sesuai dengan posisi dan peran masing-masing dari dan dalam organisasi yang dipimpinnya, serta dengan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban yang menikmati kehidupan masyarakat bangsa bahkan bangsa-bangsa.

Menurut Guth dalam Salusu (2006:67) menyatakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu:

- a. Teoritik. Nilai-nilai yang tertarik pada usaha mencari kebenaran secara rasional
- b. Ekonomis. Nilai-nilai yang praktis, tertarik pada usaha akumulasi kekayaan
- c. Estetik. Tertarik pada aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
- d. Sosial. Menaruh belas kasihan pad orang lain, simpati, dan tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Politis. Berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
- f. Religius. Selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.

Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para anggota organisasi (Siagian, 2002). Dengan demikian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha

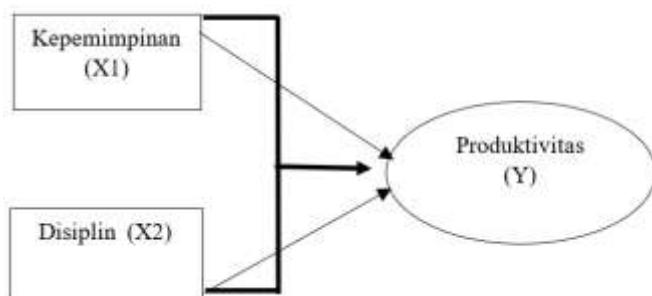
memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Siagian (2009:305) disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan dalam upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut dapat secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan pemimpin dan bawahan yang berdisiplin tinggi untuk membina dan membentuk disiplin tersebut harus memperhatikan hal yang mempengaruhi disiplin karyawan. Bastian (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja yakni sebagai berikut:

1. Kehadiran. Kegiatan yang mengadakan datang atau tidaknya pegawai untuk melakukan aktivitas kerja.
2. Tata cara kerja. Aturan atau ketentuan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan kerjaan, hubungan kerja, hubungan antar manusia, serta kamanan kerja.
3. Ketaatan pada atasan. Patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan secara baik.
4. Kesadaran bekerja. Sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan secara sadar serta penuh tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan secara paksaan.
5. Tanggung jawab. Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerja



Gambar 1. Kerangka Konsepsional

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA, POPULASI & SAMPEL, SERTA ALAT ANALISIS

Sugiyono (2003:173) memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Supranto (2001) sampel adalah contoh alat atau data yang diambil guna mewakili dari seluruh data yang digunakan untuk membuktikan dari suatu hipotesis. Serta menurut Arikunto (2013: 69) menyatakan bahwa penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan praktik. Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan populasi. Jumlah aparatur desa pada Kantor Desa Salo Palai Muara Badak semuannya berjumlah 18 orang. Populasi kurang dari 100, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan semua jumlah populasi yang berjumlah 18 orang. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS

Tabel 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Variabel	F	Sig	F tabel
Produktivitas			
Kepemimpinan	10,240	.000	2,67
Disiplin			

Hasil penelitian diata diperoleh nilai F hitung berdasarkan hasil perhitungan SPSS yaitu sebesar 11.678 dalam pengambilan taraf signifikansi α sebesar 95% dengan standar kesalahan 5% atau 0,05% memungkinkan diperoleh f tabel sebesar 3,267. Oleh karena nilai F hitung $>$ F tabel atau ($11,678 > 3,267$) maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel yakni kualitas produk dan harga mampu memberikan pengaruhnya secara bersama-sama dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Jadi hipotesis pertama yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.

Tabel. 2 Hasil Uji t

Variabel	T	Sig	T tabel
Produktivitas	2,910	.005	
Kepemimpinan	1.736	.047	1,745
Disiplin	2.665	.009	

Secara matematis dari model hasil uji t diatas dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Variabel kualitas kepemimpinan (X_1) berpengaruh berpengaruh signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $1,736 > t$ tabel $1,745$ dengan taraf signifikansi $0,047 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang diajukan di terima karena terbukti kebenarannya.
2. Variabel disiplin (X_2) berpengaruh secara signifikan dengan nilai yang diperoleh t hitung $2,665 > t$ tabel $1,745$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini peneliti akan membahas hasil penelitian berdasarkan dengan hipotesis dan akan peneliti sesuaikan dengan teori serta peneliti-peneliti terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak. Dari hasil

perhitungan yang diperoleh yakni terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan disiplin dapat dilihat pada perhitungan nilai f hitung dimana nilai terebut lebih besar dari pada nilai f tabel ($10,240 > 2,67$) dengan nilai signifikan juga lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) jadi hipotesis yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sarah dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:170) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dan menurut Siagian, (2002) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi oleh para anggota organisasi. Selain itu juga hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zufrie tahun 2019, dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada kantor desa tanjung harapan". Hasil penelitian simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua uji variable bebas disiplin dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak. Pada hasil penelitian untuk uji t atau parsial dari masing-masing variabel diperoleh hasil yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap produktifitas, jadi hipotesis yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Zufrie tahun 2019 dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Selain dari peneliti terdahulu penelitian ini juga searah dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2002:2) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak. Pada hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak terbukti dari hasil perhitungan nilai t hitung $>$ t tabel dengan taraf signifikansi $< 0,05$ artinya hipotesis ketiga yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) dan Shocky Lie (2021) dengan hasil penelitian yang sama yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Penerapan kedisiplinan di tempat kerja dapat membentuk seseorang mempunyai tanggung dalam bekerja. Disiplin kerja juga sebagai proses pelatihan karyawan untuk mengembangkan kontrol diri mereka supaya lebih efektif dalam bekerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel penelitian yakni kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak, jadi hipotesis yang diajukan diterima karena terbukti kebenarannya.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak karena hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan angka yang positif dan signifikan jadi hipotesis yang diajukan diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian pada uji parsial yang diperoleh, jadi hipotesis yang diajukan diterima karena terbukti

kebenarannya.

SARAN

Kepemimpinan dan disiplin kerja yang dilakukan terhadap pegawai Kantor Desa Salo Palai Muara Badak terbilang sudah sangat bagus. Dengan adanya kedisiplinan tentu akan membuat pegawai menjadi lebih produktif serta ditambah motivasi dan pengawasan dari pimpinan. Bagi penelitian selanjutnya masih banyak hal dan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai kantor, sehingga penelitian selanjutnya bisa menjelaskan fenomena lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep. (2002) . **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. (2013). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bastian, David Sitanggang. (2016). Pengaruh Kedisiplinsn dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kab. Dairi. Skripsi : Fakutas Ekonomi Unimed.
- Gea, Sonitehe., dan Laoli, Victorinus. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi. **Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah** Vol 3 No 2 464-470. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga [dapat diakses] <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/233>
- Gojhalil, I. (2011). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2007). **Mengukur Kepuasan Kerja**. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia : Kunci Dasar dan Kunci Keberhasilan**. Jakarta : CV. Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kartono. (2005). **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kast, F.E., James, E, R. (1996). **Organisasi dan Manajemen**. Penerjemah : A. Hasymi Ali. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pandojo, R, H & Saud, H. (2000). **Manajemen Personalia**. Yogyakarta : BPFE.
- Ruauw, Astria,C., dan Jenthe,Deysi,L. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado) **Jurnal Akuntansi dan Pajak** No.31 Vol III hal : 1-10 [dapat diakses] <https://media.neliti.com/media/publications/1376-ID-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-produktivitas-pegawai-suatu-studi-di-kantor-kel.pdf>
- Salusu. J. (2006). **Pengambilan Keputusan Stratejik**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, S.P. (2002). **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2003). **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Rosidah. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sony. (2013). **Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Supranto. (2001). **Statistik Teori dan Aplikasi**. Jakarta : Erlangga.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2004 tentang Desa Pasal 1 Ayat (2).
- Wibowo. (2013). **Perilaku Dalam Organisasi**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Zufrie. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Desa Tanjung Harapan. **Jurnal Ecobisma** Vo.6 No,2 2019 hal : 14-25 [dapat diakses] Ojs.stie-labuhanbatu.ac.id