

Analysis Of The Influence Of Leadership Style, Work Motivation, And Organizational Culture On The Work Discipline Of Village Officials At The Muliorejo Village Office, Sunggal Subdistrict, Deli Serdang Regency

Analisis Pengaruh Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa Dikantor Desa Muliorejo Kec Sunggal Kab Deli Serdang

Vira Febriani ¹⁾; Teguh Wahyono ²⁾; Hasrul Azwar Hasibuan ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi

Email: ¹⁾ virafebriani602@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [27 Maret 2026]

Revised [05 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kantor Desa Muliorejo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang, baik secara parsial maupun simultan. Populasi terdiri dari 30 responden dengan sampel teknis jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025, menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer kuantitatif, yang kemudian dianalisis dengan SPSS 26 melalui regresi linier berganda. Analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara individual maupun Bersama-sama memberikan pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Uji parsial (uji-t) mengungkap: gaya kepemimpinan thitung sebesar (2,412>tabel 2,05 dengan sig 0,029);motivasi kerja(2,789>tabel 2,05 dengan sig 0,015);budaya organisasi(2,544>tabel 2,05 dengan sig 0,027. Uji simultan (uji f) menghasilkan Fhitung 12.644(sig. 0,004), dengan Ftabel 2,98, sehingga semua hipotesis (H1-H4) diterima. Budaya organisasi merupakan factor dominan dengan beta tertinggi (0,542), menjelaskan 42,9% variasi disiplin kerja, dengan korelasi cukup kuat (R = 0,530).

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and organizational culture on the work discipline of village officials at the Muliorejo Village Office, Sunggal District, Deli Serdang Regency, both partially and simultaneously. The population consists of 30 respondents with a saturated/sensus sampling technique, meaning the entire population is used as the research sample. The research was conducted in 2025, using questionnaires to obtain primary quantitative data, which was then analyzed with SPSS 26 using multiple linear regression. The analysis shows that leadership style, work motivation, and organizational culture individually and together have a significant positive influence on work discipline. The partial test (t-test) revealed: leadership style (t-count 2.412 > t-table 2.05 with sig. 0.029); work motivation (2.789 > t-table 2.05 with sig. 0.015); organizational culture (2.544 > t-table 2.05 with sig. 0.027). The simultaneous test (F-test) yielded F-count 12.644 (sig. 0.004), with F-table 2.98, thus all hypotheses (H1-H4) are accepted. Organizational culture is the dominant factor with the highest beta (0.542), explaining 42.9% of the variation in work discipline, with a fairly strong correlation (R = 0.530).

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan faktor utama penggerak organisasi yang menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan program dan kebijakan. Oleh karena itu, pengembangan SDM secara berkelanjutan menjadi sangat penting guna menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berkinerja optimal. Peran SDM sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, karena kemajuan institusi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya yang tercermin dari tingkat disiplin kerja (Gibson, 2013).

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen SDM yang paling penting, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kepatuhan terhadap aturan tidak hanya disebabkan oleh sanksi, tetapi juga oleh motivasi intrinsik seperti dedikasi dan profesionalisme.

Perangkat desa memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik dan mendukung pembangunan masyarakat. Pemerintah desa dituntut mampu menciptakan kehidupan masyarakat yang

tertib dan berkeadilan melalui pelayanan yang berkualitas (Endah, 2018). Namun, kondisi disiplin kerja perangkat desa masih tergolong rendah, yang terlihat dari ketidakpatuhan terhadap aturan, keterlambatan, dan ketidakhadiran tanpa izin, sehingga berdampak pada menurunnya (Maghfira, 2022).

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Rivai (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar bekerja secara produktif, Pemimpin yang mampu memberikan teladan, arahan, dan penghargaan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, motivasi kerja menjadi dorongan penting bagi pegawai untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab (Kasmir, 2018). Pelanggaran disiplin kerja terkait disiplin waktu yang dilakukan oleh perangkat desa dapat terlihat pada data absensi perangkat desa bulan april-juni pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Absensi Perangkat Desa

No	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran Tanpa Izin	Jumlah Terlambat masuk
1	April 2025	15	9
2	Mei 2025	10	7
3	Juni 2025	11	8

Sumber: Data diolah oleh peneliti(2025)

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan dampak pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta budaya organisasi pada tingkat disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan, sekaligus menyediakan saran praktis untuk memperbaiki kedisiplinan perangkat desa. Manfaat penelitian ini meliputi kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu sumber daya manusia dan manfaat praktis bagi kantor desa untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya. Penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya, seperti penelitian Novia Zumrotul Ulya(2022) yang hanya berfokus pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan objek penelitian Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Gubug Kabupaten Grobogan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menganalisis, mengevaluasi, dan meningkatkan Tingkat ketaatan perangkat desa terhadap peraturan guna memaksimalkan kinerja dan pelayanan dimasyarakat.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi serta menaati norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Singodimedjo (2019) menyatakan bahwa disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah menjadi penghambat keberhasilan. Disiplin mencerminkan sikap hormat pegawai terhadap ketetapan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Rivai (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja adalah alat komunikasi pimpinan kepada pegawai agar bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran untuk menaati aturan dan norma sosial.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2018), gaya kepemimpinan mencerminkan nilai, keterampilan, sifat, dan sikap pemimpin dalam mengambil keputusan serta mendorong kinerja bawahan. Fiedler (dalam Blanchard, 1982) membagi gaya kepemimpinan ke dalam orientasi tugas dan orientasi hubungan. Orientasi tugas berfokus pada pengorganisasian pekerjaan dan kejelasan instruksi, sedangkan orientasi hubungan menekankan pada komunikasi dan dukungan sosio-emosional. Indikator gaya kepemimpinan meliputi gaya otoriter, partisipatif, dan delegatif (Rivai, 2018). Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan antara lain kepribadian pemimpin, harapan atasan, karakteristik bawahan, kebutuhan tugas, serta iklim dan kebijakan organisasi (Setiana, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat seseorang bersedia mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi muncul dari keinginan dalam diri individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan ikhlas. Sutrisno (2011) menambahkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong perilaku seseorang untuk bertindak mencapai tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) meliputi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi

motivasi kerja mencakup kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja (Afandi, 2018).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku kerja. Puspita (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berkembang seiring waktu dan sangat menentukan bagaimana organisasi dijalankan. Emron (2018) menegaskan bahwa budaya organisasi menjadi identitas yang mengarahkan perilaku pegawai agar bekerja lebih baik. Indikator budaya organisasi meliputi kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim (Emron, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain perilaku yang terlihat secara teratur, norma, nilai-nilai dominan, filsafat organisasi, dan aturan kerja (Wahyuddin et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja perangkat desa berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Teknik analisis utama yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Variabel dalam penelitian ini meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Disiplin Kerja (Y).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Muliorejo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada hasil observasi awal yang menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan kerja perangkat desa yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025, dengan pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang bekerja di Kantor Desa Muliorejo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan data administrasi, jumlah perangkat desa sebanyak 30 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang perangkat desa, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara menyeluruh.

Teknik Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas (scatterplot). Analisis utama dilakukan dengan regresi linear berganda, dilengkapi dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian statistik dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) menggunakan SPSS versi 26.

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Muliorejo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang, yang berperan sebagai instansi pemerintahan desa dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi masyarakat. Responden penelitian berjumlah 30 orang perangkat desa dengan teknik sampling jenuh. Karakteristik responden menunjukkan mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 73,3%, berusia 31–40 tahun (53,3%), berpendidikan SMA (90%), serta memiliki masa kerja 5–10 tahun

(60%), yang mencerminkan pengalaman kerja yang cukup memadai. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berada pada kategori baik hingga sangat baik dengan nilai rata-rata 3,50–4,23. Motivasi kerja (X2) berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,47–4,10, sedangkan budaya organisasi (X3) berada pada kategori cukup baik hingga baik dengan nilai rata-rata 3,33–3,93. Sementara itu, disiplin kerja (Y) berada pada kategori baik hingga sangat baik dengan nilai rata-rata 3,57–4,37, yang menunjukkan pemahaman aturan kerja telah baik meskipun konsistensi masih perlu ditingkatkan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Butir Pernyataan Pada Setiap Variabel

Variabel	Pernyataan	rHitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	1	0,561	0,361	Valid
	2	0,703	0,361	Valid
	3	0,456	0,361	Valid
	4	0,557	0,361	Valid
	5	0,393	0,361	Valid
	6	0,415	0,361	Valid
Motivasi Kerja(X2)	1	0,516	0,361	Valid
	2	0,445	0,361	Valid
	3	0,436	0,361	Valid
	4	0,365	0,361	Valid
	5	0,487	0,361	Valid
	6	0,503	0,361	Valid
	7	0,458	0,361	Valid
	8	0,608	0,361	Valid
	9	0,500	0,361	Valid
	10	0,639	0,361	Valid
Budaya Organisasi(X3)	1	0,669	0,361	Valid
	2	0,490	0,361	Valid
	3	0,571	0,361	Valid
	4	0,600	0,361	Valid
	5	0,681	0,361	Valid
	6	0,607	0,361	Valid
	7	0,834	0,361	Valid
	8	0,474	0,361	Valid
	9	0,419	0,361	Valid
	10	0,505	0,361	Valid
Disiplin Kerja(Y)	1	0,434	0,361	Valid
	2	0,456	0,361	Valid
	3	0,396	0,361	Valid
	4	0,376	0,361	Valid
	5	0,603	0,361	Valid
	6	0,516	0,361	Valid
	7	0,509	0,361	Valid
	8	0,553	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26(2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja, diketahui bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,361) dan memenuhi kriteria koefisien korelasi di atas 0,30. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur masing-masing variabel secara tepat dan akurat.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas untuk masing-masing variabel

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan(X1)	0,730	6	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja(X2)	0,743	10	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliabel
Budaya Organisasi(X3)	0,712	10	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja(Y)	0,753	8	Cronbach's Alpha > 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26(2025)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian ini memenuhi standar reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6. Variabel Disiplin kerja(Y) mencapai skor 0,753 untuk delapan item, menandai konsistensi internal yang sangat kuat.

Uji Normalitas

Tabel 4. Normalitas data dengan uji kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81497993
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.104
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
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

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS 26(2025)

Uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikan(Asymp.Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena angka ini melebihi ambang batas signifikan 0,05,kita bisa simpulkan bahwa distribusi sisaan dalam model regresi bersifat normal. Artinya, tidak ada perbedaan berarti dari pola distribusi normal, sehingga syarat normalitas untuk analisis regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

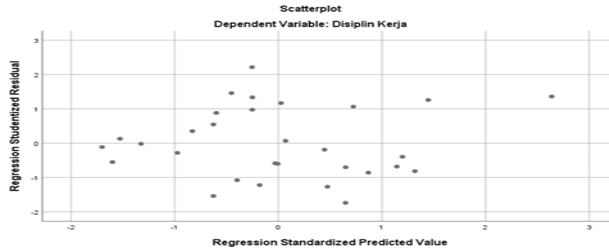
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepimpinan	.937	1,067
Motivasi Kerja	.489	2,044
Budaya Organisasi	.506	1,977

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS 26(2025)

Tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi tidak mengalami masalah multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.106	7.915		.771	.447
	Gaya Kepimpinan	.543	.270	.334	2.412	.029
	Motivasi Kerja	.344	.193	.411	2.789	.015
	Budaya Organisasi	.467	.186	.542	2.544	.027

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS 26(2025)

Analisis regresi linier berganda dari tabel diatas. Mengungkapkan konstanta disiplin kerja (Y) sebesar 6.106, dengan koefisien untuk gaya kepemimpinan(X1) 0,543, Motivasi kerja(X2) 0,344, Budaya organisasi(X3) 0,467, dengan menghasilkan persamaan $Y = 6,106 + 0,543X1 + 0,344X2 + 0,467X3 + e$, dimana konstanta menunjukkan disiplin dasar tanpa variabel independen, sementara koefisien positif masing-masing menandai peningkatan Y sebesar 0,543(54,3%) per unit X1, 0,344(34,4%) per unit X2, dan 0,467(46,7%) per unit X3.

Tabel 7. Hasil uji t(parsial)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.106	7.915		.771	.447
	Gaya Kepimpinan	.543	.270	.334	2.412	.029
	Motivasi Kerja	.344	.193	.411	2.789	.015
	Budaya Organisasi	.467	.186	.542	2.544	.027

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26(2025)

Berdasarkan uji t, variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi masing-masing memiliki nilai sig. Lebih kecil dari 0,05, sehingga secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen secara individu mampu meningkatkan disiplin kerja perangkat desa.

Tabel 8. Hasil Uji f(Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.867	3	37.622	12.644	.004 ^b
	Residual	229.799	26	8.838		
	Total	342.667	29			

a. Predictors:(Constant, Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi
 b. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26(2025)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 12,644 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 9. hasil uji determinasi

Model	R	R Square ¹	Adjusted R Square ¹	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.654	.429	3.76439

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26(2025)

Berdasarkan tabel 8, Adjusted R Square sebesar 0,429 menunjukkan bahwa 42,9% variasi disiplin kerja dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi, dengan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara nilai R 0,530 mengindikasikan korelasi cukup kuat antara variabel independen tersebut dengan disiplin kerja, karena berada dalam rentang 0,4-0,59. Nilai $R=0,530$, $R^2=42,9\%$, menunjukkan hubungan cukup erat dan variabilitas disiplin kerja 42,9% dijelaskan oleh variabel bebas.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini mengkaji kesesuaian hasil penelitian dengan teori, pendapat ahli, serta penelitian terdahulu terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kantor Desa Muliorejo. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai thitung sebesar 2,412 lebih besar dari tabel 2,05 dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, baik otoriter, partisipatif, maupun delegatif, maka disiplin kerja perangkat desa akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Febri Dwiyanti (2024) dan menjawab permasalahan kurangnya keterlibatan serta apresiasi pimpinan terhadap bawahan. Hipotesis kedua juga diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai thitung 2,789 dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Artinya, pemenuhan aspek motivasi seperti balas jasa, kondisi kerja, fasilitas, pengakuan atasan, dan pekerjaan itu sendiri mampu meningkatkan disiplin kerja. Temuan ini mendukung penelitian Agusyani (2024) dan menjelaskan rendahnya hasil kerja akibat motivasi pegawai yang belum optimal.

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai thitung 2,544 dan signifikansi $0,027 < 0,05$. Budaya organisasi yang kuat melalui kesadaran diri, orientasi tim, dan performa kerja mampu membentuk perilaku disiplin perangkat desa, sebagaimana didukung oleh penelitian Sayidina Iqbal (2023). Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dibuktikan melalui uji F dengan nilai Fhitung 12,644 dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan ketiga variabel secara bersama-sama akan meningkatkan disiplin kerja perangkat desa, sekaligus menjawab permasalahan ketidakpatuhan terhadap absensi dan ketepatan waktu kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja perangkat desa Muliorejo, sehingga hipotesis H1 diterima.
2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja perangkat desa Muliorejo, sehingga hipotesis H2 diterima.
3. Budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja perangkat desa Muliorejo, sehingga hipotesis H3 diterima.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa Muliorejo, sehingga hipotesis H4 diterima.

Saran

1. Perangkat desa diharapkan meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya disiplin kerja dengan menaati seluruh aturan yang berlaku, serta menerapkan sanksi tegas bagi pelanggaran kedisiplinan.
2. Kepala desa disarankan meningkatkan motivasi kerja perangkat desa melalui kegiatan kebersamaan seperti family gathering guna mengurangi kejenuhan kerja.

3. Perangkat desa perlu Menyusun perencanaan dan jadwal kerja yang jelas agar penyelesaian tugas berjalan sesuai prioritas pelayanan desa.
4. Perangkat desa diharapkan meningkatkan disiplin dan kualitas pelayanan kepada Masyarakat melalui kepatuhan terhadap prosedur serta koordinasi yang lebih baik antar perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Farisi, Salma, Juli I & Fahmi M. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 4. No. 1 Jurnal Humaniora ALKAUTSAR, B.(2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Queem Garden Hotel Baturraden* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Hikmanudin, M. A., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Kepimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Research And Development Student*, 2(3), 58- 70.
- Manullang, M. & Manuntun, P. 2017. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media
- Murti, S. R., & Ramadhani, N. P. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bontang Utara. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(2).
- Novia Zumrotul Ulya. (2022). *Pengaruh Gaya Kepimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Gubug Kabupaten Grobogan*.(Skripsi, Universitas Semarang) Universitas Semarang.
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Rizky Adiatama, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Temanggung* (Doctoral dissertation).
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). *Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries*.
- Rusiadi, R., Yusuf, M., & Adivia, A. (2024). Mampu Circular-Economy Mendukung Green Building dan Green Sustainable Development di ABRIC Coutries?. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(1), 81-90.
- Rusiadi, Subiantoro, N., Hidayat, R,. (2013). *Metode Penelitian manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Setiawan, A., Noor, T., & Suryana, S. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 6(1), 1-7.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wahyono, T. (2019). Analisis Gaya Kepimpinan Pada Perusahaan Kimia Farma (Persero), TBK: Teguh Wahyono. *JUMANT*, 11(2), 171-176. Setiawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugrah Sejahtera: Abdi Setiawan; Siswa Pratawa. *Jumant*, 11(1), 19-34.