

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABLE INTERVENING ( STUDI KASUS DESA CERMEE,  
DESA SULING WETAN, DESA SULING KULON )**

Sofia Agnes  
[Sofiaagnes373@gmail.com](mailto:Sofiaagnes373@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Karnadi  
[karnadi@unars.ac.id](mailto:karnadi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Village office is a building or room used as the center for administrative functions at the village level. This place serves as a meeting point for village government officials, including the village head, village administrative staff, and various departments or units related to public services and the interests of the village community. This research aims to analyze the factors that influence the performance of village officials with work discipline as an intervening variable (a case study in Cermee Village, Suling Wetan Village, Suling Kulon Village). The population for this study consists of all village officials from cermee village, suling wetan village, and suling kulon village, totaling 49 individuals. The sampling technique used is nonprobability sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used Partial Least Squares (PLS) 3.0.*

*The results show that Leadership has a significant positive influence on work discipline, Motivation has a significant positive influence on work discipline, Organizational culture has a significant positive influence on work discipline, Leadership has a significant negative influence on performance, Motivation has a significant negative influence on performance, Organizational culture has a negative but not significant influence on performance, Work discipline has a significant positive influence on performance, Leadership has a significant positive influence on performance through work discipline, Motivation has a significant positive influence on performance through work discipline, and Organizational culture has a negative but not significant influence on performance through work discipline.*

*Keyword: Leadership, Motivation, Organizational Culture, Performance, Work Discipline*

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah faktor utama dan investasi terpenting dalam suatu organisasi. Manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena memiliki kemampuan berfikir untuk menentukan kegiatan dan diharapkan mampu memiliki semangat kerja tinggi untuk maju dan berkembang serta membawa perubahan yang lebih baik. Penempatan karyawan

merupakan salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia. (Nofiantari *et al.*, 2023)

Organisasi adalah kegiatan dua orang atau lebih yang berusaha mencapai suatu tujuan. Kegiatan tersebut memiliki seorang atau sekelompok orang yang disebut dengan pegawai yang memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

Tenaga kerja atau pegawai merupakan salah satu kunci untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Organisasi tidak dapat melakukan kegiatan jika tidak ada pegawai. Pegawai yang terampil, memiliki disiplin kerja yang baik, motivasi yang tinggi, dan kualitas yang dapat diandalkan akan sadar dengan tanggung jawab dan tugas yang mereka jalankan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu yang mempelajari cara mengatur untuk tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik oleh organisasi akan menghasilkan pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, perencanaan, dan pengawasan tenaga kerja dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan kebutuhan organisasi (Handoko, 2018:34).

Perangkat desa merupakan bagian penyelenggaraan pemerintah di desa yang memiliki tugas dalam membantu kepala desa untuk menyelesaikan tugas serta melayani masyarakat. Maka dari itu, perangkat desa perlu memperhatikan lingkungan kerja yang baik, keahlian atau skill serta sikap positif seperti sikap peduli terhadap masyarakat sekitar dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani masyarakat yang ada.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang efektif dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2017:5), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen penentuan aspek sumber daya manusia termasuk melatih, menyaring, merekrut, melakukan penilaian, dan memberi penghargaan.

Menurut Decenso dan Robbins (2017:34) antara lain:

- a. *Staff function*
- b. *Training and Development Function*
- c. *Motivation Function*
- d. *Maintenance Function.*

### Kepemimpinan

Usman (2018:274) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan hubungan yang terdapat di dalam diri pemimpin untuk memengaruhi orang lain agar bekerja sama secara sadar dalam tugas yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan seni dan ilmu untuk memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

### Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2016:222), motivasi adalah proses menjelaskan intensitas arah dan ketekunan untuk mweujudkan

tujuan. Intensitas merupakan usaha seseorang untuk berusaha. Hamalik (2018:73) menyatakan bahwa motivasi dapat memengaruhi, mengubah, dan mendorong timbulnya kelakuan.

### Budaya Organisasi

Benowitz (2018:9) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola penerapan pelatihan, nilai-nilai, keyakinan, pengembangan, dan pengalaman suatu organisasi yang dalam mencapai tujuannya diperlukan pengaturan perilaku anggota dan materi.

Kreitnet dan Kinicki (2015:67) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi memiliki empat fungsi, yaitu memfasilitasi komitmen bersama, membentuk perilaku anggota, mempromosikan stabilitas sistem sosial, memberikan identitas organisasi.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap mental mengenai pemahaman tentang norma-norma, nilai-nilai, dan peraturan dalam melakukan hak dan kewajiban (Siswant0, 2015:113).

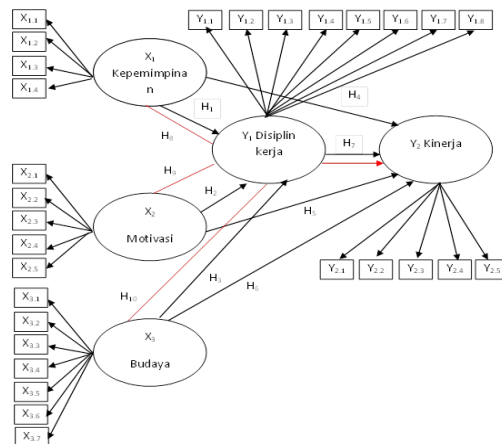
Rivai mengatakan Disiplin kerja adalah alat komunikasi untuk meningkatkan kesadaran karyawan untuk menaati norma atau aturan yang berlaku. (Mashudi *et al.*, 2022) Indikator-indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi antara lain kemampuan dan tujuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

### Kinerja

Usman (2018:458) mengatakan bahwa kinerja merupakan produk atau hasil dari seorang pegawai dalam kriteria dan waktu tertentu yang sudah ditetapkan. Kemampuan dan Motivasi merupakan faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2019:67).

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara suatu konsep dengan konsep lainnya berdasarkan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2017:128). Dalam penelitian ini, Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), variabel intervening Disiplin Kerja (Y1), dan variabel terikat Kinerja (Y2). Variabel tersebut akan dianalisis dalam penelitian sehingga diketahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka dapat disusun:

- H<sub>1</sub> :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja;
- H<sub>2</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja;
- H<sub>3</sub> :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja;
- H<sub>4</sub> :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja;
- H<sub>5</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja;
- H<sub>6</sub> :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja;
- H<sub>7</sub> :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja;
- H<sub>8</sub> :Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja;
- H<sub>9</sub> :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja;
- H<sub>10</sub> :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana penelitian yang akan dilakukan dan dijadikan sebagai pedoman penelitian (Sugiyono, 2017:2). Rancangan penelitian ini yaitu observasi dan studi literatur, wawancara, dokumentasi, penyebaran kuisioner, kemudian mengkaji variabel menggunakan aplikasi statistik Smart PLS 3.0.

#### Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Desa Cermee, Desa Suling Wetan dan Desa Suling Kulon. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai Maret hingga bulan Mei 2024.

#### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:84) menyatakan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan yang terdiri dari objek atau subjek”. Populasi pada penelitian ini adalah 49 pegawai dengan rincian 16 perangkat Desa Cermee dan 1 Operator, 15 pegawai Desa Suling Wetan, 15 pegawai Suling Kulon dan 1 operator.

Sugiyono (2017:81) mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Pengambilan sampel penelitian dapat menggunakan beberapa teknik, salah satunya adalah teknik sampling jenuh dimana sampel ditentukan jika semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 49 pegawai.

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi pustaka, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Sugiyono (2017:13) menyatakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang

kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Martono (2017:97) menyatakan bahwa “Studi pustaka bertujuan untuk memperkaya pengetahuan tentang berbagai konsep yang akan digunakan sebagai pedoman ketika proses penelitian”. Studi pustaka dalam teknik pengumpulan data penelitian ini, yaitu mengumpulkan informasi dari artikel, buku, karya ilmiah, surat maupun penelitian sebelumnya. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk menemukan masalah yang harus diteliti. Wawancara dapat dilakukan jika peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2017:137). Metode kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2017:142). Data yang diperoleh pada penelitian ini didapat dengan cara memberi kuesioner kepada perangkat Desa Cermee, Desa Suling Wetan dan Desa Suling Kulon menggunakan skala likert sebagai pemberian nilai. Arikunto (2016:274) menyatakan “Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari data tentang variabel berupa transkrip, catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, agenda, dan lainnya”. Penelitian ini menggunakan foto, gambar, dan data dari perangkat Desa Cermee, Desa Suling Wetan dan Desa Suling Kulons sebagai dokumentasi.

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data dan hipotesis penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen, realibilitas, asumsi klasik, GOF (Goodness of Fit), koefisien determinasi, dan persamaan structural menggunakan aplikasi statistik smart PLS 3.0.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif**

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah perangkat Desa Cermee, Suling Wetan dan Suling kulon Kecamatan Cermee Bondowoso yang dipilih sejumlah 49 orang.

#### **Uji Validitas Konvergen**

Uji validitas Konvergen dilakukan dengan melihat pada output Construct Reliability and Validity yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE). Nilai outer loading lebih dari 0,7 menyatakan bahwa penelitian valid sedangkan jika nilai kurang dari 0,7 maka penelitian tidak valid. Pada penelitian ini, nilai AVE diatas 0,7 maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan “Valid”.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrument penelitian dikatakan reliable apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai composite reliability di atas 0,70. Penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar

dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Collinierity Statistics (VIF) pada “Inner VIF Values” pada hasil analisis aplikasi partial least square Smart PLS 3.0. Pada aplikasi smart PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (varians inflation factor)  $\leq 5,00$ . Pada penelitian ini diketahui bahwa keempat variabel tidak melanggar asumsi multikolinieritas karena memiliki nilai VIF (*varians inflation factor*)  $> 5,00$ .

### Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel terdistribusi normal atau tidak. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai Excess Kurtois atau Skewness berada dalam rentang  $-2,58 < CR < 2,58$ . Pada penelitian ini, sebaran data seluruh indikator terdistribusi normal.

### Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Model penelitian dikatakan fit apabila konsep struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan,

sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis. Pada penelitian ini diketahui bahwa nilai SRMR yaitu 0,127 maka model dinyatakan fit dan baik. Hasil tersebut merujuk dari nilai SRMR  $\leq 0,09$  model dinyatakan layak. D\_ ULS yaitu  $6,984 \geq 0,05$ .

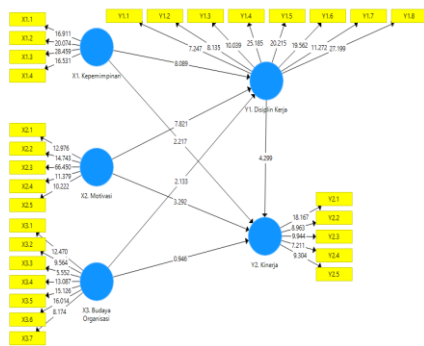
### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini membuktikan bahwa Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Budaya organisasi (X3) mempengaruhi Disiplin kerja (Y1) sebesar 0,971 (97,1%), dan Variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Budaya organisasi (X3) mempengaruhi Kinerja (Y2) sebesar 0,508 (50,8%), sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (partial least square) tersebut selanjut dibuat persamaan struktural.





Gambar 2 Hasil Uji Model Struktural PLS Bootstrapping

### Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,449), Nilai T-Statistic yaitu 8,089 ( $> 1,964$ ) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**, maka jika Kepemimpinan meningkat maka Disiplin kerja meningkat begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka Disiplin kerja juga akan menurun. Kepemimpinan kepala desa memiliki peran yang sangat penting dalam membangun disiplin kerja perangkat desa. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Purnama *et. al.* (2022).

### Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,583), Nilai T-

Statistic yaitu 7,821 ( $> 1,964$ ) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**, maka jika Motivasi meningkat maka Disiplin kerja meningkat begitupun sebaliknya jika Motivasi menurun maka Disiplin kerja juga akan menurun. Motivasi kepala desa merupakan faktor kunci dalam mendorong terciptanya disiplin kerja yang tinggi di kalangan perangkat desa. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Septian *et. al.* (2022).

### Pengaruh Budaya organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,105), Nilai T-Statistic yaitu 2,133 ( $> 1,964$ ) dan nilai P Value yaitu sebesar **0,033** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**, maka jika Budaya organisasi meningkat maka Disiplin kerja meningkat begitupun sebaliknya jika Budaya organisasi menurun maka Disiplin kerja juga akan menurun. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi landasan bagi karyawan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang telah ditetapkan, termasuk dalam hal disiplin kerja. Hasil penelitian ini menolak dan memperlemah temuan

penelitian terdahulu oleh Mashudi *et. al.* (2022).

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (0,824), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,217 ( $> 1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,027** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**, maka jika Kepemimpinan meningkat maka Kinerja meningkat begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka Kinerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Budyawan *et. al.* (2022).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (1,495), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,292 ( $> 1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,001** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**, maka jika Motivasi meningkat maka Kinerja meningkat begitupun sebaliknya jika Motivasi menurun maka Kinerja juga akan menurun. Kepala desa yang memiliki motivasi tinggi akan mampu menginspirasi, mendorong, dan mengarahkan perangkat desa untuk

mencapai tujuan bersama, yaitu memajukan desa. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sedana dan Riana. (2023).

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (0,174), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,946 ( $< 1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,345** ( $> 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X3) berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**, maka jika Budaya organisasi meningkat maka Kinerja meningkat begitupun sebaliknya jika Budaya organisasi kerja menurun maka Kinerja juga akan menurun. Budaya organisasi yang positif dan mendukung akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kepala desa untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menolak dan memperlemah temuan penelitian terdahulu oleh Mashudi *et. al.* (2022).

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (2,759), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,299 ( $> 1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke**



**7 diterima**, maka jika Disiplin kerja meningkat maka Kinerja meningkat begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kinerja juga akan menurun. Kepala desa yang disiplin akan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan membawa kemajuan serta kesejahteraan bagi masyarakat desanya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Mashudi *et. al.* (2022).

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja**

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (1,238), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,336 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kepemimpinan (X1) secara signifikan mempengaruhi Kinerja (Y2) melalui Disiplin kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 diterima**. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Purnama *et. al.* (2022) dan Mashudi *et. al.* (2022).

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (1,608), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,579 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000**

( $<0,05$ ) maka dapat disimpulkan Motivasi (X2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja (Y2) melalui Disiplin kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 diterima**. Pemberian motivasi oleh pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sedana dan Riana. (2023) dan Mashudi *et. al.* (2022).

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,290), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,652 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,099** ( $>0,05$ ) maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X3) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak**. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja. Hasil penelitian ini menolak dan memperlemah temuan penelitian terdahulu oleh Mashudi *et. al.* (2022).

#### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja ( $H_1$  diterima);
2. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja ( $H_2$  diterima);
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja ( $H_3$  diterima);
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja ( $H_4$  diterima);
5. Motivasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja ( $H_5$  diterima);
6. Budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja ( $H_6$  ditolak);
7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ( $H_7$  diterima);
8. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja ( $H_8$  diterima);
9. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja ( $H_9$  diterima);
10. Budaya organisasi berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja ( $H_{10}$  ditolak).

### **Saran**

Berdasarkan hasil beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yaitu:

### **Bagi Perangkat Desa Cermee, Suling Wetan dan Suling Kulon**

Dalam penelitian ini menunjukkan pentingnya memilih seorang Kepala Desa yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Lingkungan kerja atau budaya organisasi harus diciptakan untuk melatih kerja sama dan kekompakan antar perangkat desa. Dengan mengadakan *outbond* ataupun mengadakan sebuah kompetisi diluar jam kerja dapat memberikan manfaat yaitu melatih kekompakan dalam menghadapi tantangan dan rintangan

### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang manajemen sumber daya manusia, menambah pengetahuan dan informasi maupun studi kepustakaan dan sivitas akademika khususnya yang berkenaan dengan variabel Kepemimpinan, Motivasi, Budaya organisasi, dalam menentukan Kinerja melalui Disiplin kerja.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan, Motivasi, Budaya organisasi dalam menentukan Kinerja melalui Disiplin kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Benowitz, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Budyawan, D, Edward & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan dan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi (JIUBJ)*. Vol 22 (3).  
<http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3053>
- DeCenzo, David A. and Stephen P. Robbins, 2017. *Fundamentals of Human Resource Management*. Wiley.
- Dessler, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Hamalik, O. 2016. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko T. Hani. 2018. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya. Grafindo Persada.
- Mashudi, M., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perhubungan Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (1): 50-64.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1774>
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 2 (4): 719-738.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Purnama, H, Putri, B. D, Riady, S, Safitri, M & Dewi, N. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Lampung. Vol 6 (4): 237-244.

<http://dx.doi.org/10.24967/jmm.s.v6i4.2059>

Robbins dan Judge, 2018. *Perilaku Organisasi*. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.

Sedana, I. W. P. A & Riana, I. G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol 12 (6): 562 – 581.

<https://doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2023.v12.i06.p02>

Septian, B. A, Arief, M. Y & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Vol 1 (6): 1264-1276.

<https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2176>

Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono, 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Usman, H. 2018. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*