



Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Desa Tanjung Gusta Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang

Rizky Dwi Puspita¹⁾, Kholilul Kholik²⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Koresponding author: kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Tanjung Gusta, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji sejauh mana masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kualitas kepemimpinan, pemberian motivasi yang tepat, serta penguatan mekanisme pengawasan perlu terus dioptimalkan guna menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa, serta menjadi referensi strategis bagi pengambil kebijakan di tingkat lokal dalam merancang program pembinaan pegawai berbasis kinerja dan kedisiplinan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and supervision on employee work discipline at the Tanjung Gusta Village Office, Sunggal District, Deli Serdang Regency. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques to examine the extent to which each independent variable influences the dependent variable. The results of this study indicate that efforts to improve leadership quality, provide appropriate motivation, and strengthen supervisory mechanisms need to be continuously optimized to create a disciplined and productive work environment. This study provides an empirical contribution to the development of human resource management in the village government environment, as well as serving as a strategic reference for policymakers at the local level in designing employee development programs based on performance and discipline.

Key words: Leadership, Motivation, Supervision, Work Discipline

PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan di era globalisasi ini, dituntut dapat akuntabilitas dan profesionalisme, maka aparatur desa memegang peranan penting sebagai ujung tombak pelayanan publik di tingkat lokal. (Hajar, 2021; Kholik, 2024) bahwa desa sebagai entitas pemerintahan terkecil memiliki fungsi strategis dalam menjembatani kebijakan pembangunan dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai desa sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Salah satu indikator utama yang merefleksikan kualitas kinerja tersebut adalah

disiplin kerja. Tidak kalah penting adalah aspek pengawasan, karna sistem pengawasan yang terstruktur, adil, dan konsisten akan menciptakan kepatuhan terhadap aturan serta mencegah terjadinya pelanggaran disiplin. (Aprilia & Shauki, 2020; Sugiri et al., 2023), bahwa pengawasan juga berfungsi sebagai kontrol sosial sekaligus instrumen pembinaan yang dapat memperkuat budaya kerja yang tertib dan bertanggung jawab. Disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan tanggungjawab, etos kerja, dan komitmen individu terhadap organisasi. (Kasmir, 2019) menjelaskan bahwa terdapat 14 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, tiga faktor di antaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengawasan. Disiplin pegawai di kantor desa tanjung gusta secara langsung akan memengaruhi kepemimpinan, motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan baik memastikan tingkat kedisiplinan yang baik, dan sesuai yang diinginkan atasan (Kades). Disiplin kerja pegawai yang baik juga berperan dalam mengurangi kesalahan dalam bekerja, yang bisa berakibatkan patal.

(Hustia, 2020; Kurnianto & Kharisudin, 2022) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak atau bekerja guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. (Andar et al., 2022) juga menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, produktivitas pegawai, dan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong perilaku positif, dan meningkatkan kepuasan kerja yang dilakukan oleh pegawai, dan membantu organisasi mencapai keberhasilan secara keseluruhan. Dengan demikian, arahan dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai, maka wajib memiliki kemampuan komunikasi yang baik, agar berbagai arahan pemimpin dapat dengan mudah dipahami dan dituruti oleh pegawai. Pemimpin juga harus memiliki perilaku yang dapat dicontoh dan dijadikan panutan oleh pegawai, serta mampu membuat pegawai mengembangkan diri mereka. Namun, hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa pegawai menggagap pimpinan tidak memiliki komunikasi yang baik dari kades, bahkan terkadang pegawai tidak menuruti arahan dan perintah kades dan sering konflik kerja antar pegawai dengan kades. Pimpinan yang selalu berorientasi pada hasil membuat pegawai merasa tertekan dan merasa masalah yang dihadapinya di lapangan tidak ada yang memberikan solusi dan pengertian, hal ini karena pimpinan tidak memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai sehingga berbagai arahan dan perintah kades yang sulit dipahami dan dituruti oleh pegawai.

(Rahmat & Candra, 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan visi, menetapkan strategi, dan mengarahkan kelompok atau organisasi agar berjalan sesuai dengan rancana yang telah ditetapkan/ditentukan oleh pimpinan desa yaitu Kepala Desa. (Adiastra et al., 2023; Hafidzi, Kamil et al., 2023) menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya tentang kekuasaan, tetapi juga tentang kekuasaan, tetapi juga tentang keterampilan interpersonal, komunikasi yang efektif, dan kemampuan untuk memahami kebutuhan serta potensi individu dalam tim. Seorang pemimpin yang baik harus mampu menjadi inspirasi, memberikan contoh yang positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perkembangan seluruh anggota/pegawai yang kerja di kantor desa. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk dan memotivasi disiplin kerja pegawai. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi, sehingga pegawai merasa termotivasi dan diberdayakan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan jelas dan adil meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pegawai, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan dedikasi dalam pekerjaan

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka permasalahan kedisiplinan di Kantor Desa Tanjung Gusta, tidak dapat dilepaskan dari pengaruh berbagai faktor internal organisasi, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, dan sistem pengawasan. Kepemimpinan dalam konteks organisasi pemerintahan desa memiliki peranan penting dalam mengarahkan, membimbing, dan memberi teladan bagi pegawai. Dengan demikian, seorang

pemimpin desa atau kepala urusan yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik, memberikan arahan yang jelas, dan bersikap adil akan lebih berhasil dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan disiplin. Motivasi kerja juga memegang peran sentral dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain kepemimpinan dan motivasi, pengawasan merupakan elemen penting dalam menjaga kedisiplinan kerja.

Sistem pengawasan yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai aturan dan waktu kerja yang ditentukan. Pengawasan tidak hanya bersifat represif tetapi juga preventif, yakni dengan menciptakan kesadaran kolektif akan pentingnya disiplin dan kinerja yang bertanggung jawab. Ketika pengawasan dilakukan secara konsisten, transparan, dan adil, maka akan tercipta kontrol sosial yang efektif dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, dan sistem pengawasan yang baik memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Namun demikian, setiap wilayah memiliki karakteristik sosial, budaya, dan birokrasi yang berbeda, sehingga perlu dilakukan kajian kontekstual untuk memahami dinamika yang terjadi di tingkat lokal. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, diharapkan pemerintah desa dapat merancang strategi peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah dalam memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa di wilayah Kabupaten Deli Serdang secara umum.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif-kuantitatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan data kuantitatif (berbentuk angka) yang dikumpulkan dari penyebaran kuesioner. Pendekatan penelitian asosiatif-kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan atau asosiasi antara variabel-variabel yang ada dalam suatu studi, menggunakan pendekatan yang kuat pada analisis data kuantitatif. Pendekatan ini fokus pada pengukuran dan analisis data kuantitatif. Penelitian asosiatif-kuantitatif melibatkan penggunaan teknik statistik seperti analisis regresi, uji korelasi, dan analisis varians untuk memeriksa hubungan antara variabel independen dan dependen. Kelebihan dari pendekatan ini adalah kemampuannya untuk memberikan data yang dapat diukur secara kuantitatif, memungkinkan analisis statistik yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana dan bagaimana variabel-variabel saling berhubungan (Rusiadi & Hidayat, 2021).

(Creswell, 2014) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. jumlah populasi yang ada di pegawai kantor desa tanjung gusta kecamatan sunggal kabupaten deli serdang hanya berjumlah 35 orang pegawai, maka seluruh populasi yang ada yaitu 35 orang pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. (Sugiyono, 2020) juga berpendapat bahwa penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. (Joshi et al., 2015), bahwa skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap aitem instrument pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negative. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 6,5,4,3,2. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan Variabel
Kepemimpinan (X1)

Pernyataan ke -	Simbol	R _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X _{1,1}	0,58	0,3	Valid
2	X _{1,2}	0,49	0,3	Valid
3	X _{1,3}	0,40	0,3	Valid
4	X _{1,4}	0,34	0,3	Valid
5	X _{1,5}	0,37	0,3	Valid
6	X _{1,6}	0,51	0,3	Valid
7	X _{1,7}	0,47	0,3	Valid
8	X _{1,8}	0,59	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai r hitung untuk seluruh item pernyataan berada di atas nilai r kritis sebesar 0,3, yang merupakan batas minimal validitas instrumen dengan jumlah responden yang telah ditentukan. Nilai r hitung berkisar antara 0,34 hingga 0,59, yang menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki korelasi yang cukup dengan total skor variabel, dan dengan demikian memenuhi syarat validitas konstruk.

Tabel 2. Hasil Uji dari Setiap Butir Pernyataan Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan ke -	Simbol	R _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X _{2,1}	0,55	0,3	Valid
2	X _{2,2}	0,61	0,3	Valid
3	X _{2,3}	0,32	0,3	Valid
4	X _{2,4}	0,38	0,3	Valid
5	X _{2,5}	0,49	0,3	Valid
6	X _{2,6}	0,58	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis, seluruh nilai r hitung dari pernyataan pertama hingga keenam memiliki nilai lebih besar dari r kritis sebesar 0,3, yang menunjukkan bahwa seluruh item tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Tabel Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan Variabel
Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Pernyataan ke -	Simbol	R _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	Y ₁	0,49	0,3	Valid
2	Y ₂	0,54	0,3	Valid
3	Y ₃	0,46	0,3	Valid
4	Y ₄	0,39	0,3	Valid
5	Y ₅	0,35	0,3	Valid
6	Y ₆	0,51	0,3	Valid
7	Y ₇	0,44	0,3	Valid
8	Y ₈	0,47	0,3	Valid
9	Y ₉	0,53	0,3	Valid
10	Y ₁₀	0,39	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung pada pernyataan nomor 1 sampai 10 melebihi nilai r kritis (0,3), yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) memenuhi syarat validitas, dan dapat digunakan dalam analisis penelitian secara menyeluruh untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics Kepemimpinan (X ₁)			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,842	8	Cronbach's Alpha > 0,90	Reliabel atau Andal

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2025

Hasil pengujian tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,842. Nilai ini lebih besar dari 0,90 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics Motivasi (X ₂)			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,816	6	Cronbach's Alpha > 0,90	Reliabel atau Andal

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2025

Hasil pengujian tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,816. Nilai ini lebih besar dari 0,90 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengawasan (X3)

Reliability Statistics Pengawasan (X ₃)			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,872	8	Cronbach's Alpha > 0,90	Reliabel atau Andal

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2025

Hasil pengujian tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,872. Nilai ini lebih besar dari 0,90 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X3) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

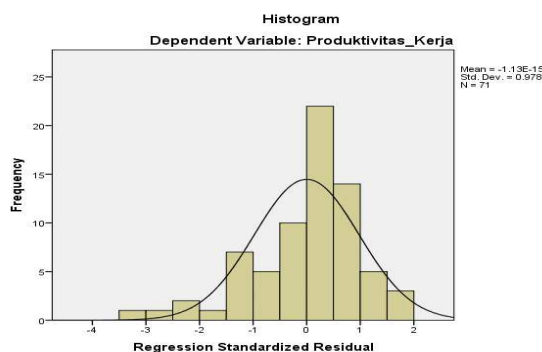
Reliability Statistics Disiplin Kerja Pegawai (Y)			
Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0,887	10	Cronbach's Alpha > 0,90	Reliabel atau Andal

Sumber: Pengolahan Data, Tahun 2025

Hasil pengujian tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan sebesar 0,887. Nilai ini lebih besar dari 0,90 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepemimpinan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

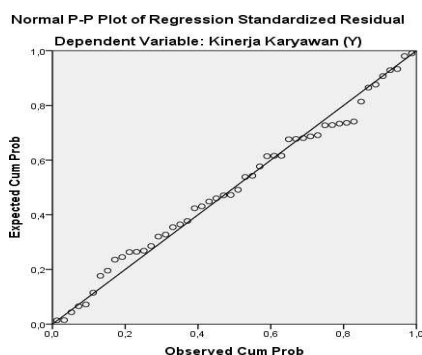
2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis ordinaty least square (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (Best Linear Unbias Estimator) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (Least Squares). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji mormalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung ditengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal. Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat padagambar berikut ini :



Gambar 2. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dengan uji kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardized Residual	Syarat Normalitas	Kesimpulan
N		30	Sig. > 0,05	Data Telah Normal
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000		
	Std. Deviation	0,428		
Most Extreme Differences	Absolute	0,118		
	Positive	0,090		
	Negative	-0,118		
Test Statistic		0,646		
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,796 ^{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: Pengolahan Data, Tahun 2025

Hasil uji kolmogorov-smirnov pada tabel 9 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,796. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji kolmogorov-smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusikan secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS 24.0. Apabila nilai tolerance value > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

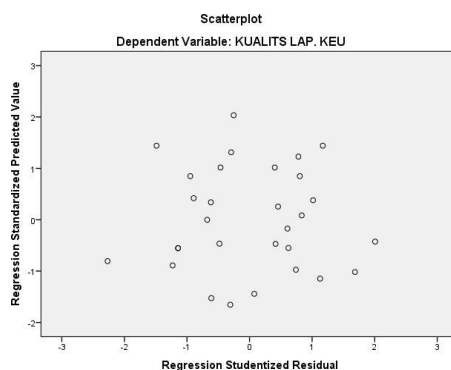
<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>			
		<i>Tolerance</i>	<i>Syarat Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Syarat VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>				
	Kepemimpinan (X_1)	0,721	> 0,10	1,387	< 10
	Motivasi (X_2)	0,682	> 0,10	1,466	< 10
	Pengawasan (X_3)	0,735	> 0,10	1,360	< 10

a. Dependent Variable : Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menjelaskan hasil bahwa :

- Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,721 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan kepemimpinan (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 1,387 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,682 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan motivasi (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 1,466 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- Variabel pengawasan (X_3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,735 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan pengawasan (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 1,360 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_3) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan pengawasan (X_3) pada model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas. Kemudian, uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar scatterplot hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa :

- Titik-titik data yang berjumlah 30 buah titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitas garis 0.
- Titik-tik data tidak mengumpulkan hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas. Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a				
Model		Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan
1	(Constant)	0,524		
	Kepemimpinan (X_1)	0,615	Sig > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Motivasi (X_2)	0,482	Sig > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
	Pengawasan (X_3)	0,538	Sig > 0,05	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL				

Hasil uji Glejser pada tabel diatas untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,615 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel bebas kepemimpinan (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

- b. Nilai signifikansi dari variabel motivasi (X₂) sebesar 0,482 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel bebas motivasi (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- c. Nilai signifikansi dari variabel pengawasan (X₃) sebesar 0,538 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel bebas pengawasan (X₃) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji Glejser untuk melihat gejala heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan pengawasan (X₃) pada model regresi telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas

3. Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,235	0,357		
	Kepemimpinan (X ₁)	0,312	0,109	0,296	Positif
	Motivasi (X ₂)	0,278	0,105	0,265	Positif
	Pengawasan (X ₃)	0,305	0,110	0,289	Positif
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai (Y)					

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut ini :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan pengawasan (X₃), maka disiplin kerja pegawai (Y) telah ada yaitu sebesar 1,235 yang disebabkan dari pengaruh variabel lain diluar dari model yang dibahas.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,312 satuan atau sebesar 31,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka disiplin kerja juga akan semakin menurun.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel motivasi (X₂) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,278 satuan atau sebesar 27,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga semakin baik motivasi maka disiplin kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya semakin buruk motivasi maka disiplin kerja juga akan semakin menurun.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel pengawasan (X₃) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,305 satuan atau sebesar 30,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga semakin baik pengawasan maka disiplin kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya semakin buruk pengawasan maka disiplin kerja juga akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil uji linear berganda dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah variabel kepemimpinan karena memiliki Standardized Coefficients Beta terbesar yaitu sebesar 0,296 dan juga nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,312.

4. Uji Hipotesis

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	Sig.	Syarat Sig.
1	(Constant)	3,456		0,002	
	Kepemimpinan(X ₁)	2,874	2,056	0,008	Sig < 0,05
	Motivasi (X ₂)	2,655	2,056	0,012	Sig < 0,05
	Pengawasan (X ₃)	2,784	2,056	0,009	Sig < 0,05

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Nilai ttabel dair model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 26 yang didapatkan dari N (jumlah sampel) – k (jumlah variabel) sehingga 30 - 4 = 26. Dengan mengetikkan rumus = tinv(0,03;26) pada Ms. Excel maka didapat nilai ttabel 2,056. Pengambilan keputusan hasil dari uji t diatas dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut ini :

a. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Hasil uji menunjukkan bawah thitung yang dimiliki untuk variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 2,874 dengan nilai ttabel sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel. Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,008 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan signifikan < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan (X₁) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) secara parsial.

b. Pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Hasil uji menunjukkan bawah thitung yang dimiliki untuk variabel motivasi (X₂) sebesar 2,655 dengan nilai ttabel sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel. Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi (X₂) sebesar 0,012 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka teri Ha dan tolak Ho. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan signifikan < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi (X₂) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) secara parsial.

c. Pengaruh Pengawasan (X₃) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Hasil uji menunjukkan bawah thitung yang dimiliki untuk variabel pengawasan (X₃) sebesar 2,784 dengan nilai ttabel sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel. Maka terima Ha dan tolak Ho. Nilai signifikan t dari variabel Pengawasan (X₃) sebesar 0,009 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka teri Ha dan tolak Ho. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan sigifikan < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan (X₃) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) secara parsial.

Tabel 14. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model	df	<i>F</i> _{hitung}	<i>F</i> _{tabel}	Sig	Syarat Sig.	Kesimpulan
1 Regression	3	14,527	2,98	0,000^b	< 0,05	Signifikan
Residual	26					
Total	29					

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), Pengawasan (X₃)

Nilai Ftabel dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel F atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df1 sebesar 3 dan nilai df2 sebesar 26. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan = finv (0,05;3;26) akan menghasilkan nilai Ftabel sebesar 2,98. Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha dan tolak Ho yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji F diketahui bahwa nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 14,527. Nilai Fhitung ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar 2,98. Maka terima Ha dan tolak Ho yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,801^a	0,641	0,610	0,217
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X ₁), Motivasi (X ₂), Pengawasan (X ₃)				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai (Y)				

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai asjusted R Square (koefisien determinasi) yang didapatkan sebesar 0,610 yang mengindikasikan bahwa 61,0% disiplin kerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 11,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, buday organisasi, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan lain-lain. Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,801. Nilai R menunjukkan hubungan antara kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan pengawasan (X₂) terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan pengawasan (X₂) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel berikut ini :

Tabel 16. Tipe Hubungan pada Uji Detreminasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Hasil penelitian yang dijabarkan di atas, maka dapat

6. Pembahasan

Sistem pemerintahan desa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat secara mandiri. Untuk dapat menjalankan fungsi ini secara optimal, diperlukan sumber daya manusia yang disiplin,

profesional, dan memiliki integritas dalam pelayanan publik. Kepemimpinan kepala desa sebagai aktor utama dalam struktur pemerintahan desa menjadi elemen krusial. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif. Kepala desa tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembina etika kerja, motivator, dan pengarah bagi perangkat desa lainnya. Keteladanan kepala desa dalam hal kedisiplinan menjadi cermin bagi pegawainya. Sebagaimana hasil penelitian dari (Hajar, 2017) yang menegaskan bahwa keberhasilan pemerintahan desa dalam menjalankan program-program pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala desa dalam membina dan mengarahkan perangkatnya.

Selanjutnya, (Sudianing & Sandiasa, 2020) motivasi kerja juga menjadi determinan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang efektif. Motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab terhadap masyarakat desa, serta motivasi ekstrinsik seperti insentif, penghargaan kinerja, dan jenjang karier yang jelas, mendorong perangkat desa untuk bekerja lebih disiplin. Penelitian (Nikodimus, 2018) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa aparatur desa yang mendapatkan penghargaan dan pelatihan rutin memiliki tingkat kedisiplinan dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap tugasnya. Pengawasan juga memainkan peranan penting dalam mewujudkan pemerintahan desa yang transparan dan akuntabel. Dalam konteks desa, pengawasan tidak hanya dilakukan secara internal oleh kepala desa, tetapi juga melalui mekanisme eksternal seperti Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dan partisipasi masyarakat. Ketika pengawasan dilakukan secara rutin dan adil, pegawai desa akan terdorong untuk bekerja secara tertib, sesuai aturan dan prosedur.

Menurut (Ali & Saputra, 2020; Hajar, 2017), tata kelola pemerintahan desa (village governance), disiplin kerja pegawai menjadi prasyarat utama untuk menjaga kepercayaan publik. Kedisiplinan berdampak pada kelancaran pelayanan administrasi desa, efektivitas pelaksanaan program Dana Desa, dan pencapaian indikator pembangunan desa. Ketika pegawai tidak disiplin, pelayanan menjadi lambat, dokumentasi tidak tertib, dan potensi penyalahgunaan wewenang semakin tinggi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang tegas, motivasi yang tepat, dan sistem pengawasan yang melekat merupakan strategi penting untuk memperkuat birokrasi desa yang responsif.

Sementara itu, penelitian ini juga dikuatkan dengan hasil dari:

- a. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)
Hipotesis H1 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi : pengetahuan kantor desa secara parial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor desa tanjung gusta. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,312 yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga meningkatnya kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai, sebaliknya menurunnya kepemimpinan juga akan menurunkan disiplin kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 2,874 dengan nilai ttabel sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel. Nilai signifikan t dari variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,008 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan sig < 0,05 maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor desa tanjung gusta. Oleh karena itu, hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima Ha dan tolak Ho) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.
- b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)
Hipotesis H2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi : pengetahuan kantor desa secara parial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor desa

tanjung gusta. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai 0,278 yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga meningkatnya kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai, sebaliknya menurunnya kepemimpinan juga akan menurunkan disiplin kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel motivasi (X2) sebesar 2,655 dengan nilai ttabel sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel. Nilai signifikan t dari variabel motivasi (X2) sebesar 0,012 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan sig < 0,05 maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi (X2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor desa tanjung gusta. Oleh karena itu, hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima Ha dan tolak Ho) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui motivasi secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai kantor desa tanjung gusta dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah yang diambil yaitu : apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor desa tanjung gusta, sehingga bagaimana kepemimpinan memengaruhi disiplin kerja pegawai telah terjawab.

c. Pengaruh Pengawasan (X3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis H3 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi : pengetahuan kantor desa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor desa tanjung gusta. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel pengawasan (X3) memiliki nilai 0,305 yang mengindikasikan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga meningkatnya pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai, sebaliknya menurunnya pengawasan juga akan menurunkan disiplin kerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung yang dimiliki untuk variabel pengawasan (X3) sebesar 2,784 dengan nilai ttabel sebesar 2,056 maka diketahui bahwa nilai thitung > ttabel. Nilai signifikan t dari variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,009 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan sig < 0,05 maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari pengawasan (X3) terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor desa tanjung gusta. Oleh karena itu, hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima Ha dan tolak Ho) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

d. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Pengawasan (X3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Hipotesis H4 yang diajukan penelitian ini berbunyi : Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor desa tanjung gusta. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), pengawasan (X3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung yang diperoleh sebesar 14,527. Nilai Fhitung ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar 2,98. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan Fhitung > Ftabel

dan $\text{sig} < 0,05$ maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor desa tanjung gusta. Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0) karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut ini :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor desa tanjung gusta dengan nilai regresi sebesar 0,312, thitung sebesar 2,875 sedangkan ttabel sebesar 2,056, dan nilai signifikan sebesar 0,008.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor desa tanjung gusta dengan nilai regresi sebesar 0,278, thitung sebesar 2,655 sedangkan ttabel sebesar 2,056, dan nilai signifikan sebesar 0,012.
3. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor desa tanjung gusta dengan nilai regresi sebesar 0,305, thitung sebesar 2,784 sedangkan ttabel sebesar 2,056, dan nilai signifikan sebesar 0,009.
4. Kepemimpinan, motivasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor desa tanjung gusta dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 14,527 sedangkan Ftabel 2,98. Kepemimpinan menjadi variabel yang paling memengaruhi disiplin kerja dengan nilai Standardized Coefficients Beta terbesar yaitu sebesar 0,610.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan yaitu :

1. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,34 ($X_{1,4}$), maka disarankan bagi kantor desa tanjung gusta agar meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui peningkatan kepemimpinan dengan menerapkan program mentoring internal, dimana pegawai senior membimbing junior secara rutin. Selain itu, berikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang aktif mengikuti pelatihan dan menerapkan ilmunya. Kemudian, membuat modul e-learning yang praktis dan mudah diakses agar pembelajaran dapat dilakukan secara fleksibel. Pendekatan ini akan mendorong minat belajar sekaligus memperkuat pemahaman terhadap tanggung jawab pekerjaan masing-masing.
2. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel motivasi yaitu sebesar 0,32 ($X_{2,3}$), maka disarankan bagi kantor desa tanjung gusta agar meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui peningkatan kepemimpinan dengan menerapkan program mentoring internal, dimana pegawai senior membimbing junior secara rutin. Selain itu, berikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang aktif mengikuti pelatihan dan menerapkan ilmunya. Kemudian, membuat modul e-learning yang praktis dan mudah diakses agar pembelajaran dapat dilakukan secara fleksibel. Pendekatan ini akan mendorong minat belajar sekaligus memperkuat pemahaman terhadap tanggung jawab pekerjaan masing-masing.
3. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel pengawasan yaitu sebesar 0,35 ($X_{3,6}$), maka disarankan bagi kantor desa tanjung gusta agar meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui peningkatan kepemimpinan dengan menerapkan program mentoring internal, dimana pegawai senior membimbing junior secara rutin. Selain itu, berikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang aktif mengikuti pelatihan dan menerapkan ilmunya. Kemudian, membuat modul e-learning yang praktis dan mudah diakses agar pembelajaran dapat dilakukan secara fleksibel. Pendekatan ini akan mendorong minat belajar sekaligus memperkuat pemahaman terhadap tanggung jawab pekerjaan masing-masing.



4. Berdasarkan nilai validitas terendah pada variabel disiplin kerja pegawai yaitu sebesar 0,35 (Y,5), maka disarankan bagi kantor desa tanjung gusta agar meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan menetapkan waktu kerja fokus tanpa gangguan (misalnya 1-2 jam sehari) dan mengurangi interupsi selama periode tersebut. Selanjutnya, menyediakan ruang kerja yang nyaman dan minim distraksi. Lalu, berikan pelatihan singkat tentang pekerjaan dan fokus kerja. Selain itu, evaluasi beban kerja agar tidak berlebihan. Langkah-langkah ini akan membantu pegawai lebih fokus, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiastra, N. T., Rahmawati, P. I., & Telagawathi, N. L. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan, Manajemen Perubahan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Universitas Pendidikan Ganesha di Masa COVID-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(2), 190–199.
- Ali, K., & Saputra, A. (2020). Tata Kelola Pemerintahan Desa Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Pematang Johar. *Warta Dharmawangsa*, 14(4), 602–614. <https://doi.org/10.46576/wdw.v14i4.891>
- Andar, S., Idris, M., & Asri, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. *Nobel Management Review*, 3(1), 103–115. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i1.2916>
- Aprilia, R., & Shauki, E. R. (2020). Peran Masyarakat dalam Pengawasan Dana Desa. *Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 5(1), 61–75. <https://doi.org/10.33105/itrev.v5i1.172>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (Third Edit).
- Hafidzi, Kamil, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Hajar, S. (2017). Increased Capacity Village Officials About Governance Administration in of the Village Administration. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 84(Iconeg 2016), 387–389. <https://doi.org/10.2991/iconeg-16.2017.86>
- Hajar, S. (2021). *Pemerintahan desa dan kualitas pelayanan publik* (D. Hartanto (ed.); First). UMSU PRESS. <http://umsupress.umsu.ac.id>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/bjast/2015/14975>
- Kholik, K. (2024). Sistem Pengawasan Dana Desa dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Desa di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(12), 4803–4811. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6769>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>



- Nikodimus. (2018). Strategi Komunikasi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang.*, 16(2), 106–114. <https://doi.org/10.51826/fokus.v16i2.216>
- Rahmat, & Candra, Y. (2024). Peran Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat DEWANTARA*, 7(1), 7–15. <https://fh.unpatti.ac.id/implementasi-sifat-sifat-kepemimpinan-dalam-praktek-kepemimpinan-nasional-mampu-mewujudkan-terciptanya-ketahanan-pangan-nasional/>
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2021). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel. Medan: USU Press.
- Sudianing, N. K., & Sandiasa, G. (2020). Pemanfaatan Dana Desa Dalam Menunjang Program Inovasi Desa (Di Desa Uma Anyar Dan Desa Tejakula). *Locus Majalah Ilmiah FISIP UNIPAS*, 12(2), 1–16.
- Sugiri, D. L., Rosadi, B., & Susanty, A. (2023). Peran Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Kedisiplinan dalam Kualitas Proses Pengadaan Barang dan Jasa di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemprov Jabar. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 5827–5832. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2578>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta