

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA APARATUR DESA
DI KECAMATAN CEMPA KABUPATEN PINRANG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE
AND DICIPLINE ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE OFFICIALS
IN CEMPA DISTRICT PINRANG REGERENCY***



TESIS

Disusun Oleh :

NURHIKMAH

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101323

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI
KECAMATAN CEMPA KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi
Magister Manajemen



Disusun dan Diajukan Oleh:

NURHIKMAH

NOMOR INDUK MAHASISWA : 105021101323

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI
KECAMATAN CEMPA KABUPATEN PINRANG**

Yang disusun dan diajukan oleh

Nurhikmah
105021101323

Telah di Selesaikan Pada Ujian Tutup
pada tanggal 23 Mei 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Manajemen

Prof. Dr. H. Ir. Idris Akib, M.Pd
NBW 613 949

Dr. Ir. Ahmad, S.T., M.M., IPM
NBW 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA APARATUR
DESA DI KECAMATAN CEMPA KABUPATEN PINRANG

Nama Mahasiswa : NURHIKMAH

NIM : 105021101323

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia menguji tesis pada tanggal 23 Mei 2025 dan di nyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammediyah Makassar

Makassar 10 Juni 2025

Tim Penguji

Dr. H. Andi Jam'at, S.E., M. Si
(Pembimbing I)

Dr. Ir Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing II)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M., CPHCM, CHCBP, CHCMP
(Penguji I)

Dr. Dg. Maklassa, S. Pd., M.M
(Penguji II)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Orang lain tidak akan bisa paham *Struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *Success Stories nya*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.
Tetap Berjuang Ya”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah serta karunia-Nyatesis ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Tesis ini kupersembahkan kepada:

1. Terima kasih kepada *Myself* sebagai pengingat bahwa setiap perjuangan, usaha, dan doa yang telah kulalui adalah bukti dari kekuatan, tekad, dan keyakinan yang kumiliki. Terima kasih untuk tidak menyerah di saat-saat sulit dan terus melangkah meski jalan terasa berat. Ini adalah hasil dari kerja keras dan dedikasimu untuk meraih mimpi."
2. Kedua orang tua terhebatku, Bapak Salehuddin dan Ibu Wahyuni, terimakasih telah mengasihiku, memberikanku segala pengorbanan, kasih sayang dan doa yang tulus sepanjang hidup untuk kesuksesan dan kebahagiaanku.
3. Kedua sahabatku, Mutmainnah, S.M, dan Nuraini Saharuddin, S.M terimakasih telah membantu, mendukung, menghibur dalam

kesedihan, mendengarkan segala keluhan kesah yang dirasa dan tak lupa memberikan semangat kepada penulis selama perkuliahan hingga waktu penulisan tugas akhir.





PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nurhikmah
Nim : 105021101323
Program studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 07 Juli 2025


METERAI
TEMPEL
10000
105021101323

Nurhikmah

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa.

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan
Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa di
Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang
Nama Mahasiswa : Nurkhamah
Nim : 105021101323
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada
tanggal 23 Mei 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu
syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 23 Mei 2025

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Pimpinan Penguji I)

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Ir Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing II)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M., CPHCM, CHCBP, CHCMF
(Pengji I)

Dr. Dg Maklissa, S.Pd., M.M.
(Pengji II)

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Dr. Ir Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

ABSTRAK

Nurhikmah, 2025. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa, Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Bapak H. Andi Jam'an, sebagai pembimbing I, dan Bapak Ahmad AC sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa, Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 42 responden dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Pengambilan dan penentuan sampel menggunakan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa, Kabupaten Pinrang

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Kinerja Aparatur.

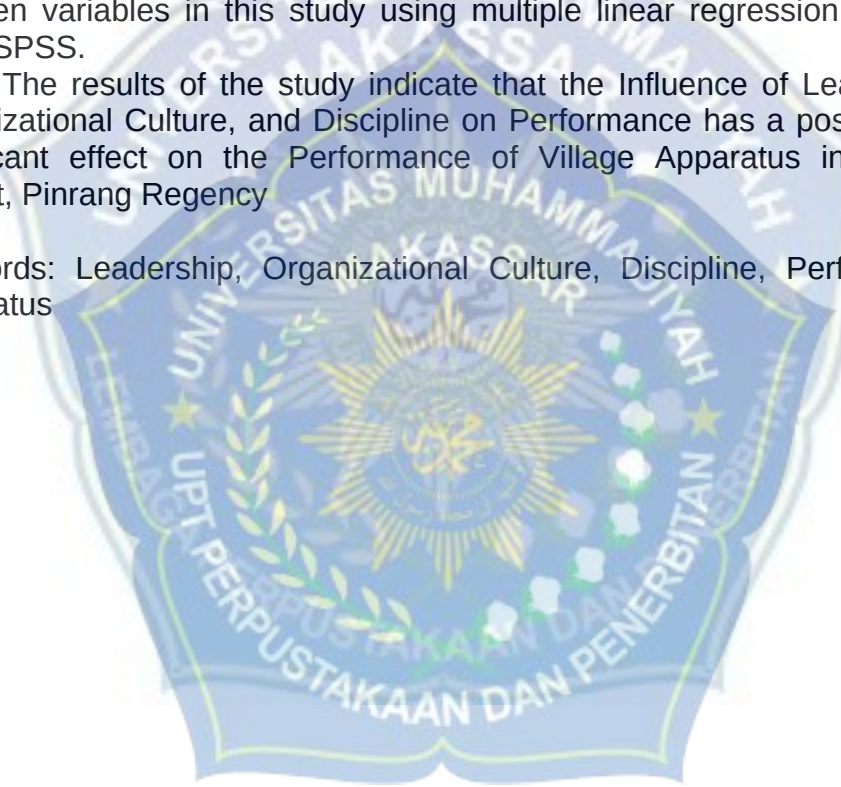
ABSTRACT

Nurhikmah, 2025. The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Discipline on the Performance of Village Apparatus in Cempa District, Pinrang Regency, supervised by Mr. H. Andi Jam'an, as supervisor I, and Mr. Ahmad AC as supervisor II. This study aims to determine and analyze.

The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Discipline on the Performance of Village Apparatus in Cempa District, Pinrang Regency. The type of sample in this study is quantitative research with 42 respondents using a questionnaire to collect data. Sampling and determination using data analysis techniques used to test the influence between variables in this study using multiple linear regression analysis using SPSS.

The results of the study indicate that the Influence of Leadership, Organizational Culture, and Discipline on Performance has a positive and significant effect on the Performance of Village Apparatus in Cempa District, Pinrang Regency

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Discipline, Performance Apparatus



نورهگماه، 0202. تأثر الفلّة والثقافة التنظيمّة والاضبط على أداء أجهزة القرّة ف منطقة سمبّا، مقطعة برّانج، بئرف السّد ح. أندي جلمن، كمشوف أول، والسّد أحمد أي س، كمشوف ثلّ.

تهف هذه الدراسة إلى معرفة وتحلّ. تأثر الفلّة والثقافة التنظيمّة والاضبط على أداء الأجهزة القروّة ف منطقة سمبّا، مقطعة برّانج. نوع العنّة البحثّ هو بحث كمّ حتّ استخدم 20 مستجبا استبّا لجمع البئكت. تم استخدام تقنات أخذ العنّات والتحدّف تحلّ البئكت المستخدمة لاختبار SPSS. التّأثر بيّ المتغزّات ف هذه الدراسة باستخدام تحلّ الانحدار الخطّ المتعدد باستخدام برنلج

تظهر نتلج الدراسة أن تأثر الفلّة والثقافة التنظيمّة والاضبط على الأداء له تأثر لجبّ وهم على أداء مسؤول القرّة ف منطقة سمبّا، مقطعة برّانج.

الكلمات المفتاحيّة: الفلّة، الثقافة التنظيمّة، الاضبط، جهل الأداء



HALAMAN PENGESAHAN UJIAN PROPOSAL

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Nurhikmah

Nim : 105021101323

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Setelah diperiksa dan diteliti, Proposal tesis ini sudah memenuhi syarat dan layak untuk di seminarkan pada Ujian Proposal

Makassar, 20 Desember 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Hi. Andi Jam'an, S.E., M.Si

Pembimbing II

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Prof. Dr. Iwan Akib, M.Pd
NBM : 613 840

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN HASIL

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.

Nama Mahasiswa : Nurhikmah
NIM : 105021101323
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Proposal pada Tanggal 03 Januari 2025, dan telah diperiksa serta di telah sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk di Sminarkan pada Ujian Hasil

Makassar, 14 April 2025

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.S.

Pembimbing II
Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof. Dr. Irfan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TUTUP



HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan
Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di
Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang

Nama Mahasiswa : Nurhikmah
Nim : 10521101323
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dan diperlihatkan di depan Panitia Ujian Hasil pada tanggal 30 April 2025, sudah memenuhi syarat dan layak untuk diseminarkan pada Ujian Publik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Mei 2025

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Pembimbing I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing II)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
(Penguji I)

Dr. Dg. Makalasa, S.E., M.M.
(Penguji II)

Mengesahkan

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. Iwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 620 499

KATA PENGANTAR

سَمِ اللّٰهُ اَلَرَ حَمْنَ اَلَرَ حِيَم

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang”. Tujuan penelitian penulis untuk memenuhi persyaratan penyelesaian program studi Pascasarjana (S2) pada Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua Bapak Salehuddin dan Ibu Wahyuni. Terimakasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar magister. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada: pembimbing I Bapak Dr.H. Andi

Jam'an, S.E., M.Si. Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, saya haturkan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bimbingan, kesabaran, dan ketulusan Bapak dalam membimbing saya selama proses penyusunan tesis ini. Tidak hanya ilmu yang Bapak berikan, tetapi juga semangat, dan motivasi. Bimbingan Bapak telah menjadi cahaya yang menerangi perjalanan akademik saya, dan untuk itu saya sungguh bersyukur, juga bimbingan Bapak bukan hanya sebatas ilmu, tetapi juga inspirasi yang akan selalu melekat dalam perjalanan hidup penulis.

Dan pembimbing II Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesabaran, arahan, dan perhatian yang luar biasa. Setiap masukan yang Bapak berikan telah menjadi pemantik semangat dan membuka wawasan saya lebih luas. Dukungan Bapak bukan hanya membantu saya menyelesaikan tesis ini, tetapi juga memberikan keyakinan untuk terus melangkah dan berkembang.

Demikian pula semua pihak yang membantu proses studi di Magister Manajemen kepada bapak/ibu:

1. Bapak Dr. Ir. Abd. Rakhim Nanda, M.T., IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepada Kepala kantor Desa Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Tesis ini.

Mudah-mudahan Tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi

semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru
Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 13 Februari 2025

Nurhikmah



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL.....	viii
HALAMAN PENGESAHAN HASIL.....	ix
HALAMAN PENGESAHAN TUTUP.....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Kepemimpinan.....	16
3. Budaya Organisasi.....	20
4. Kedisiplinan.....	23
5. Kinerja.....	27
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Konseptual.....	39
D. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Desain dan Jenis Penelitian.....	41

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel.....	42
D. Jenis Data dan Sumber Data.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	47
G. Metode Analisis Data.....	48
1. Uji Kualitas Data.....	48
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
H. Uji Hipotesis.....	51
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
2. Uji Parsial (Uji t).....	52
3. Uji F.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Cempa.....	53
1. Struktur Organisasi.....	55
2. Tugas dan Wewenang Masing-Masing Jabatan.....	56
B. Hasil Penelitian.....	59
1. Karakteristik Responden.....	59
2. Analisis Statististik Deskriptip.....	62
3. Uji Instrumen Penelitian.....	66
4. Uji Asumsi Klasik.....	70
5. Pengujian Hipotesis.....	74
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	78
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	79
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja.....	80
BAB V PENUTUP.....	83
PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3. 1 Jumlah Responden Di Kecamatan Cempa.....	43
Tabel 3. 2 (Defenisi Operasional Variabel).....	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4. 4 Variabel Kepemimpinan.....	63
Tabel 4. 5 Variabel Budaya Organisasi.....	64
Tabel 4. 6 Variabel Kedisiplinan.....	65
Tabel 4. 7 Variabel Kinerja.....	66
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas.....	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolineritas.....	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4. 13 Uji t (Uji Parsial).....	75
Tabel 4. 14 Uji F (Uji Simultan).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4. 1 Peta kecamatan cempa.....	53
Gambar 4. 2 struktur organisasi.....	55
Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas.....	71
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas Secara Heterogen.....	73
Gambar 4. 5 Hasil Uji Asumsi Heteroskedastitas.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seluruh lembaga pemerintah di tingkat pusat maupun daerah saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik. Berbagai cara dilakukan agar mereka dapat meningkatkan pelayanan publik secara prima. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan kinerja maksimal dari para pegawainya pada berbagai jenjang (Sudarwati, E., et al. 2021). Instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para sumber daya manusia yang terdapat dalam setiap instansi tersebut (Syuhada, D. S., & Ariswandy, D., 2022).

Manajemen sumber daya manusia salah satu elemen yang paling penting untuk diperhatikan, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis dalam organisasi. Organisasi apapun namanya. Dan sehebat apapun

programnya, kalau sumber daya manusia tidak berkelas, maka organisasi itu akan menjadi organisasi yang tidak tumbuh berkembang dan kinerja yang baik serta menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya.

Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Menurut Robbins (2008) budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya baru yang dikembangkan perusahaan telah ditetapkan oleh aparat desa di kecamatan cempa kabupaten pinrang melalui pedoman perilaku (*code of conduct*) menjelaskan bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja. Pengembangan potensi individu ini sangat bergantung pada bagaimana instansi membentuk pengembangan karir pegawai, dan hal ini sangat berpengaruh pada budaya instansi.

Menurut Moenir (2008) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan kepada aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai, dan taat terhadap tata tertib instansi.

Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan.

Menurut Undang-Undang Desa No.6 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 1 “desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan Prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam system pemerintahan Negara Republik Indonesia”¹. Desa merupakan pemerintahan yang paling terendah dalam hieraki pemerintahan yang ada dan didalam sebuah pemerintahan desa yang menyelenggarakan pemerintahan desa atau juga disebut perangkat desa yang berperan di dalamnya secara langsung mempunyai sebuah ikatan langsung dengan masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintah desa merupakan subsistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Peran perangkat desa sangat diharapkan dalam rangka mewujudkan peran pemerintahan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah dalam Undang-Undang No.32 Tahun 2004, yakni pemerintah desa diberikan kewenangan untuk

mengatur dan mengurus daerahnya masing-masing demi kesejahteraan rakyat yang berimbas kepada terwujudnya pembangunan nasional.

Banyak hal yang dapat dijadikan patokan untuk melihat seseorang aparatur memiliki kinerja yang bagus atau tidaknya. Namun patokan tersebut harus signifikan, relevan dan komprehensif. Untuk tercapainya kinerja yang tinggi tentu ada faktor-faktor yang dapat merangsang timbulnya kinerja yang sesuai dengan harapan tersebut banyak hal yang mempengaruhi seseorang untuk menghasilkan kerja yang baik. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu arah perkembangan administrasi publik pada saat ini mengacu pada profesionalisme kinerja aparatur pemerintah dalam pelayanan publik. Hal ini berorientasi pada fungsi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah di tingkat pusat sampai daerah. Salah satu Instansi yang dibentuk oleh Pemerintah di daerah yaitu Desa.

Di samping itu, perlu diketahui bahwa penyelenggaraan pemerintah desa dilakukan oleh kepala desa dan dibantu oleh perangkat desa, sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa pasal (25) bahwa: "Pemerintah

Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat desa atau yang disebut dengan nama lain.” Dalam memberikan pelayanan publik maka pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Sebagaimana dikemukakan Fahmi (2013: 2) bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit Oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Namun berdasarkan fakta di lapangan, kinerja pemerintah desa dalam menyediakan pelayanan publik di Kantor Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang masih memiliki kelemahan. Salah satunya disebabkan oleh adanya sumber daya aparatur pemerintah desa yang belum sepenuhnya memadai sehingga dalam hal pemberian pelayanan publik tidak sesuai dengan prosedur pelayanan publik yang telah ditetapkan di kantor Kantor Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang, yang akhirnya dapat berdampak pada kurang efektif dan efisiennya pelayanan yang diberikan oleh pemerintah desa terhadap masyarakat, dan produktivitas pelayanan menjadi tidak maksimal. Responsivitas pemerintah desa pun dirasakan oleh masyarakat Kantor Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang masih kurang maksimal, sehingga kebutuhan dan keinginan masyarakat masih belum terpenuhi. Hal tersebut menyebabkan adanya ketidakpuasan

masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Pemerintah Kantor Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis dalam penelitian ini di Kantor Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang tentang kinerja pemerintah desa yang masih lemah dalam pelayanan publik, dapat diketahui indikasi permasalahannya sebagai berikut.

Pemerintah desa masih belum maksimal dalam melakukan inovasi terkait pelayanan publik, sehingga banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan yang dilakukan pemerintah desa tersebut, pemerintah desa masih kurang responsif dalam menanggapi keluhan masyarakat terkait pelayanan yang diberikan dikarenakan belum adanya kotak saran yang disediakan oleh pemerintah desa guna menampung kritik dan saran dari masyarakat, dan masih ada aparatur yang tidak sesuai dengan prosedur pelayanan. Contohnya ketika masyarakat meminta pelayanan jam delapan pagi, akan tetapi pemerintah desa baru datang jam sembilan pagi, sehingga membuat masyarakat menunggu lama.

Dengan mengambil fokus pada Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang mendalam tentang dinamika, tantangan, dan potensi perbaikan dalam penyelenggaraan kinerja di tingkat desa. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi pemikiran dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja Pemerintah Desa dalam menjawab kebutuhan masyarakat dan memastikan keberlanjutan pembangunan di tingkat lokal.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul dan berdasarkan latar belakang masalah Kinerja Aparatur Desa dapat dibangun di antaranya dengan Gaya Kepemimpinan yang baik, Budaya Organisasi serta Kedisiplinan yang bagus, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas tujuan penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan konsep mengenai pelaksanaan pemerintah daerah, khususnya mengenai kinerja Aparatur Desa.
- b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan untuk penelitian berikutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Desa, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai kinerja Aparatur Desa.

- b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat agar mengetahui kinerja Aparatur Desa.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai penambah wawasan baru mengenai kinerja Aparatur Desa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Konsep manajemen sumber daya manusia

Peranan manajemen sangat penting dalam pengelolaan organisasi. Organisasi memiliki banyak ragam sumber daya yang perlu dijaga dan dikembangkan. Salah satunya adalah sumber daya sendiri, begitupun dengan Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang. Selain memiliki sumber daya alam, juga memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan organisasi yang paling penting dan harus dimiliki oleh semua organisasi, mereka bukanlah sumber daya yang tidak hidup seperti layaknya modal, tanah, dan pabrik, tetapi sumber daya manusia merupakan sumber daya yang hidup dan memiliki perasaan dan emosi yang berbeda-beda sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu Lembaga atau instansi sangat memperhatikan keberadaan sumber daya manusia ini.

Gagasan di atas menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas pengembangan agar pegawai/karyawan yang dimiliki organisasi dapat bermanfaat.

Adapun dari pengembangan sumber daya manusia, yaitu agar mencapai tujuan atau sasaran yang lebih efektif, baik sasaran individu, organisasi, maupun bangsa dan negara. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya uang dan lingkungan saja, tetapi menyangkut pegawai/sumber daya manusia sendiri sebagai factor penting dalam kesuksesan suatu instansi tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia ini terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi/perusahaan, dan masyarakat. Tenaga kerja agar dapat efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

Astuti (2021) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kebijakan dan praktik, penentuan aspek dalam sumber daya manusia terkait dengan posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Perangkat desa dikelola

dengan manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi, penempatan, pembinaan, penugasan, pengembangan, dan pemberhentian. Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan unsur utama (mutlak) yang dimiliki organisasi untuk menjadikan suatu organisasi bisa menghasilkan kinerja dan mencapai tujuan yang diharapkan organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada. Sedangkan Menurut (Jumantoro et al., 2019) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas

pengembangan agar pegawai/karyawan yang dimiliki organisasi dapat bermanfaat. Adapun manfaat dari pengembangan sumber daya manusia ialah agar dapat mencapai tujuan atau sasaran yang lebih baik, baik sasaran individu, organisasi, maupun untuk bangsa dan negara.

b. Fungsi-Fungsi MSDM

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (Human Resources Planning) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian yang ada dalam instansi/organisasi.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan suatu instansi/organisasi, pegawai, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan semua tugas- tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan Tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi.

b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan

perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Jaya et al., 2020).

Kepemimpinan adalah suatu cara atau Teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Sukmawati et al., 2020).

Pengertian kepemimpinan menurut Maimun (2017), berpendapat yang sama bahwa pola kepemimpinan “cara atau bentuk seseorang memimpin sebuah organisasi dengan ciri khasnya sendiri yang berbeda dan tidak dimiliki oleh pemimpin lainnya. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa

kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan kepemimpinannya. kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar, (Robert 1992). Sedangkan (Hamid, 2020) dan James (1996), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut H. Joseph Reitz, (2020) menggolongkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang yaitu:

1. Kepercayaan dan keyakinan akan kebenaran
2. Penghargaan atas penyelesaian tugas
3. Solidaritas dan kebanggaan organisasi
4. Pendidikan dan Latihan
5. Kesejahteraan dan rekreasin.

c. Jenis-jenis kepemimpinan

Yulianita dalam (Rokhayati et al., 2022), menjelaskan bahwa ada beberapa jenis kepemimpinan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menitikberatkan pada pemimpin sebagai satu-satunya faktor penentu dan pengendali bagi para anggota organisasi dan aktivitasnya dalam pelaksanaannya dari organisasi.

2. Gaya kepemimpinan demokrasi

Gaya kepemimpinan ini membuat manusia fasilitator terpenting dalam kepemimpinan yang dicapai dengan mengedepankan hubungan dengan anggota tim organisasi.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini mengasumsikan bahwa anggota suatu organisasi mampu membuat keputusan secara mandiri dan memperhatikan kepentingan mereka sendiri, dengan memberikan arahan dan arahan untuk tugas pokok masing-masing.

d. Karakteristik kepemimpinan

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan dan demokratis menempatkan dirinya sebagai moderator

ataupun coordinator. Rokhayati et al., 2022 berpendapat bahwa ada beberapa cirir-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

1. Organisasi dengan seluruh bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada di kantor.
2. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan semua orang menyadari tugas serta kewajiban sehingga merasa puas dan aman menyangkut tugasnya.
3. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran seluruh aspek dalam kelompok atau organisasi.
4. Dengan keadaan seperti pemimpin demokratis bisa dikatakan sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama demi mencapai tujuan dengan jiwa kelompok dan situasi yang ada.

e. Indikator kepemimpinan

Menurut pendapat dari (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) ada enam indikator dari gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan

5. Tanggung jawab

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2013) budaya organisasi adalah suatu system bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya". Kemudian pengertian budaya organisasi menurut (Luthans, 2006), bahwa Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Hal-hal tersebut penting dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, sesuai kondisi, waktu dan ruang.

Menurut Mas"ud, (2004), budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi dasar untuk bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, budaya organisasi selanjutnya

menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi menurut (Robbins & Judge, 2011) adalah: Inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Lebih lanjut (Robbins & Judge, 2011) menyebutkan ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detil (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), agresifitas (*aggressiveness*), stabilitas (*stability*).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut (Munandar, 2010) menjelaskan bahwa faktor-faktor budaya organisasi terdiri dari:

- 1) Faktor pengaruh eksternal
- 2) Faktor nilai-nilai masyarakat
- 3) Faktor elemen organisasi.

c. Jenis-jenis budaya organisasi

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka

mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

- 1) Budaya konstruktif Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.
- 2) Budaya pasif- defensif Budaya pasif — defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.
- 3) Budaya agresif defensif Budaya agresif — defensif mendorong pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja

dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

d. Indikator budaya organisasi

Indikator Budaya Organisasi Indikator yang digunakan untuk mengukur Budaya Organisasi Menurut Maharani (2018) adalah:

- 1) Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Komitmen pegawai secara keseluruhan terhadap organisasi.
- 3) Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi di batasi oleh hirarki kewenangan yang formal.
- 4) Inovasi dan pembelajaran organisasi.

4. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa latin discipline yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Ada juga yang mengatakan berasal dari kata disciple yang berarti pengikut setia, penganut terhadap paham seorang guru, dan ajaran atasi aliran seni (Sulfemi, 2018). Selain itu menurut Bugis Suraji, disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang

berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi (Bugis, 2018).

Kedisiplinan sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya sesuatu sehingga dalam setiap peraturan di instansi apapun peraturan mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Hal ini disebabkan karena pentingnya peranan kedisiplinan dalam mencapai standar-standar organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan (Harahap, 2016).

Memperhatikan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan suatu organisasi atau institusi oleh semua pegawai, dengan adanya kedisiplinan yang baik maka akan terciptanya rasa tanggungjawab yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam hal melaksanakan tugas dan

kewajibannya serta dapat dicapai apa yang menjadi tujuan suatu organisasi atau institusi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sendiri menurut (Sastrohadiwiry 2002) dapat dibedakan menjadi beberapa hal, antara lain sebagai berikut ;

- 1) Tindakan korektif atau hukuman bagi pelanggaran tata tertib rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan.
- 2) Tujuan dan kemampuan, tujuan ini harus dinyatakan dengan jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang dibebankan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.
- 3) Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- 4) Adanya balas jasa, hal ini ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- 5) Harus adil, karena dengan keadilan akan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan hal ini disebabkan

ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

6) Waskat (pengawasan melekat), yaitu suatu tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, menjadi sistem sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

7) Ketegasan, dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut; dan hubungan terhadap manusia, yaitu hubungan yang harmonis ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

c. Jenis – jenis kedisiplinan

Newstrom dalam Asmiarsih (Asmiarsih, 2014), menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

d. Indikator kedisiplinan

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Christian dan Kurniawan (2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas kerja
- 2) Kehadiran tepat waktu
- 3) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Seiring dengan perubahan paradigma dalam mengelolah organisasi, baik public atau privat dalam upaya mencapai tujuan, maka persoalan kinerja menjadi suatu yang sangat penting sekaligus krusial. Sehingga dalam penggunaannya muncul banyak pengertian dan definisi

kinerja sesuai dengan pendekatan, kepentingan dan tujuan masing-masing organisasi, terutama jika dikaitkan dengan indikator dan parameter serta bagaimana mengukur atau melihat kinerja.

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “performance”. Menurut (Kurniawan et al., 2020) pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Halomoan, 2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Basrah, 2019) kinerja merupakan hasil

yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu.

Berdasarkan uraian kinerja pegawai diatas maka dapat diartikan bahwa kinerja aparat desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Di dalam Al-qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja aparatur yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat al-Shaff ayat 4;

اِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya;

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

Surat al-Shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumnya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. „ dalam barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan,

standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Sedangkan pengertian kinerja dalam Al-qur'an Surat An-Nahl Ayat 97;

وَمَا أَكْفَرُ مِنْكُمْ فِى مَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ فَاُولَٰئِكَ لَمَّا جَاءَهُم مُّسْتَقَرٌّ ۖ وَوُسْعٌ لِّهَمٍّ ۚ

Artinya :

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Maksud dalam Al-qur'an Surat An-Nahl ayat 97 yang isinya di dalam dunia kerja seorang aparatur harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

(Aminah & Jusriadi, 2018) mengajukan suatu gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Setiap usaha untuk mengetahui mengapa seseorang berperilaku seperti

yang dilakukan selama bekerja di dalam organisasi memerlukan pemahaman tentang:

- 1) Individu yang meliputi kemampuan, keterampilan mencakup mental dan fisik, latar belakang, meliputi keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, serta demografi yang mencakup umur dan jenis kelamin.
- 2) Organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan imbalan dan prosedur kerja.
- 3) Psikologis meliputi persepsi, sikap dan kepribadian.

c. Indikator Kinerja

Abijaya, (2019) berpendapat bahwa ada beberapa indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang mencakup antara lain: ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja mencakup pada hasil dari pelaksanaan kerja, bukan hanya pelaksanaan kerja yang rutin, melainkan seberapa cepat menyelesaikan kerja ekstra dengan hasil yang baik.

3) Kehandalan/kemampuan

Kehandalan/kemampuan yang dimaksud yaitu untuk menyediakan pelayanan cepat dan akurat. Kinerja harus sesuai dengan harapan masyarakat tanpa kesalahan yang antara lain: instruksi, insiatif, dan kerajinan.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Isnaeni Rokhayati, Heri Setiawan, Brian Jordi Bagaskara (2022)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Descriptive Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Maharati (2021)	Studi Tentang Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan berpengaruh simultan terhadap

		Islam		kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Siti Patimah, Wardah Nilawati, Ni Made Nadia Suta (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bondi Syad Mulia Surabaya	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Bondi Syad Mulia Surabaya
4	Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan

		Kinerja Pegawai		kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang. Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh.
5	Basyit Et Al (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil uji analisis regresi linear berganda didapatkan nilai variable tingkat pendidikan

				sebesar 0,320 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja sebesar 0,481 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan 44,8%. Untuk uji t didapat nilai tingkat pendidikan sebesar 4,315 dengan signifikansi <
--	--	--	--	--

				0,05. Untuk nilai uji F sebesar 11,782. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
6	Robert Edowai, Herminawati Abubakar, Arifuddin Mane (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya organisasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

				kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Deiyai Provinsi Papua
7	Dewi Larasati, Yofhi Septian panglipurningrum (2024)	Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit amal sehat wonogiri
8	Angelique Tolu, Michael Mamentu (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Structural Equation Model (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

				gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--

C. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————→ : Hubungan secara parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah survey. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal (pengaruh) dengan pengujian hipotesis. Metode ini digunakan karena relevan dengan topik penulis tesis, sehingga nantinya dapat diketahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang atau terdiri dari empat variable yaitu variable yaitu kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kedisiplinan1 (X3), dan kinerja aparatur desa (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Pinrang, dengan objek penelitian pada kantor desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.

Alasan mendasar dalam pemilihan lokasi penelitian ini setelah melakukan observasi atau pengamatan menunjukkan bahwa ketegasan pemimpin dalam memberi arahan kepada aparatnya masih kurang sehingga ada beberapa yang hanya bersantai-santai pada saat jam kerja. Adanya sebagian pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor baik itu pada waktu masuk pagi maupun jam istirahat sudah usai, pengamatan sementara menunjukkan bahwa Kantor Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang terlihat ada penurunan kinerja pegawai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu pada bulan februari sampai dengan bulan maret 2025.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Dari 7 Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang yang berjumlah 42 orang yang terdiri dari Sekretaris Desa, Kaur Umum & TU, Kaur Keuangan, Kasi Pemerintahan, Kasi Pelayan, Kasi Kesejahteraan dan Staf Umum & TU. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3. 1 Jumlah Responden Di Kecamatan Cempa

No	Desa	Jabatan	Jumlah Aparat
1	Salipolo	Sekdes Kaur Umum Kaur Keuangan Kasi Pemerintahan Kasi Kesejahteraan Kasi pelayanan	6 Orang
2	Tadang Palie	Sekdes Kaur Umum Kaur Keuangan Kasi Pemerintahan Kasi Kesejahteraan Kasi pelayanan	6 Orang
3	Mattunru-Tunrue	Sekdes Kaur Umum Kaur Keuangan Kasi Pemerintahan Kasi Kesejahteraan Kasi pelayanan	6 Orang
4	Cempa	Sekdes Kaur Umum Kaur Keuangan Kasi Pemerintahan Kasi Kesejahteraan Kasi pelayanan	6 Orang
5	Tanra Tuo	Sekdes Kaur Umum Kaur Keuangan Kasi Pemerintahan Kasi Kesejahteraan Kasi pelayanan	6 Orang
6	Sikkuale	Sekdes Kaur Umum Kaur Keuangan Kasi Pemerintahan Kasi Kesejahteraan Kasi pelayanan	6 Orang

7	Mangki	Sekdes Kaur Umum Kaur Keuangan Kasi Pemerintahan Kasi Kesejahteraan Kasi pelayanan	6 Orang
---	--------	---	---------

Sumber : Kantor Desa Kecamatan Cempa

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau (sampel jenuh), dimana seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 42 orang. Hal ini di karenakan penelitian yang dilakukan jika anggota populasi kecil.

D. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan jadi, data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara teknik statistic. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa skor atau pernyataan yang diberi bobot, dalam penelitian kuantitatif data di kumpulkan diolah dan dianalisis untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti.

2. Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang akurat maka peneliti menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek atau fenomena yang dikaji, tidak diusahakan melainkan diperoleh dari pihak lain. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dokumen-dokumen, buku, laporan-laporan dan situs internet yang relevan dengan fokus penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penulis mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti dengan menggunakan berbagai instrument berupa :

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mencari data terkait variable kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kedisiplinan (X3) dan kinerja aparatur (Y) di Kecamatan Cempa Kabuptaen Pinrang.

2. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan menyebar daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), kedisiplinan (X3) dan kinerja aparatur (Y) di Kecamatan Cempa Kabuptaen Pinrang. Dalam hal ini ada 5 klasifikasi jawaban yang akan diberikan dengan kemungkinan skor sebagai berikut :

- a) Jawaban (sangat setuju) diberikan nilai 5
- b) Jawaban (setuju) diberikan nilai 4
- c) Jawaban (kurang setuju) diberikan nilai 3
- d) Jawaban (tidak setuju) diberikan nilai 2
- e) Jawaban (sangat tidak setuju) diberikan nilai 1

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber atau responden untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

F. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Defenisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefenisikan yang bertujuan menjelaskan makna variabel penelitian. Adapun variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Defenisi Operasional Variabel
Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab	Kepemimpinan didefenisikan dengan cara seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengelola tim atau organisasi untuk mencapai tujuan.
Budaya organisasi (X2)	1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Komitmen pegawai secara keseluruhan terhadap organisasi 3. Pola komunikasi 4. Inovasi dan pembelajaran organisasi.	Budaya organisasi di defenisikan untuk mencerminkan identitas organisasi dan mempengaruhi cara kerja, suasana kerja, serta hubungan antar anggota organisasi.
Kedisiplinan (X3)	1. Efektivitas kerja	Disiplin kerja merupakan suatu

	2. Kehadiran tepat waktu 3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi
Kinerja (Y)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Keandalan/kemampuan	Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui ketepatan suatu instrument pernyataan dan mengetahui tingkat valid instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai alat ukur variabel penelitian. Syarat untuk mengukur instrument yang dinyatakan valid adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product moment*

dengan SPSS. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikan lebih rendah dari 0,05, jika diatas 0,05 maka item dinyatakan adalah dengan membandingkan nilai r table dan r hitung sebagai berikut :

- 1) Jika nilai r hitung $> r$ table pernyataan data instrument penelitian dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung $< r$ table pernyataan data instrument penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan dan keajengan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas atau keajengan yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat dan dapat digunakan untuk meramalkan.

Uji reabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrument dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* $> 0,600$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas. Uji autokorelasi, uji multikolonieritas dan uji heteroskedestisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Normal Probability Plot (P-Plot)*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambit distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal Imam (Ghozali, 2011).

b. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dengan menggunakan *Durbin-Watson Test*. Asumsi non- autokorelasi terpenuhi jika pengujian menghasilkan nilai $du < dw < 4 - du$ (Ghozali, 2016).

c. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Jika pengujian menghasilkan nilai VIF lebih kecil dari 10 atau $a < 10$ maka asumsi non-multikolonieritas terpenuhi (Ghozali, 2016).

d. Uji Heteroskedestisitas

Heteroskedestisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak

adanya Heteroskedestisitas adalah dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi (Priyantno, 2012).

H. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kedisiplinan (X3), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja aparat desa (Y). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan model regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Aparatur

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Kedisiplinan

a = Konstanta

b₁ = Nilai Koefisien Regresi Variabel X1

b₂ = Nilai Koefisien Regresi Variabel X2

b₃ = Nilai Koefisien Regresi Variabel X3

e = Taraf Kesalahan

Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS-versi 26 windows.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dari uji t diambil suatu keputusan. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel independent (hipotesis ditolak).
- b. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independent secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

3. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan fit. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka model regresi tidak fit (hipotesis ditolak).
- b. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka model regresi fit (hipotesis diterima).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Cempa

Kecamatan cempa merupakan sebuah kecamatan di kabupaten pinrang yang terdiri dari 7 desa dan memiliki luas wilayah sekitar 90,30 km^2 . Desa dengan wilayah terluas dikecamatan tersebut adalah cempa dengan luas sekitar 19,47 km^2 dan desa dengan wilayah terkecil adalah tanra tuo dengan luas sekitar 6,65 km^2 . Ibu kota kecamatan adalah cempa. Peta kecamatan cempa dapat dilihat pada gambar berikut :



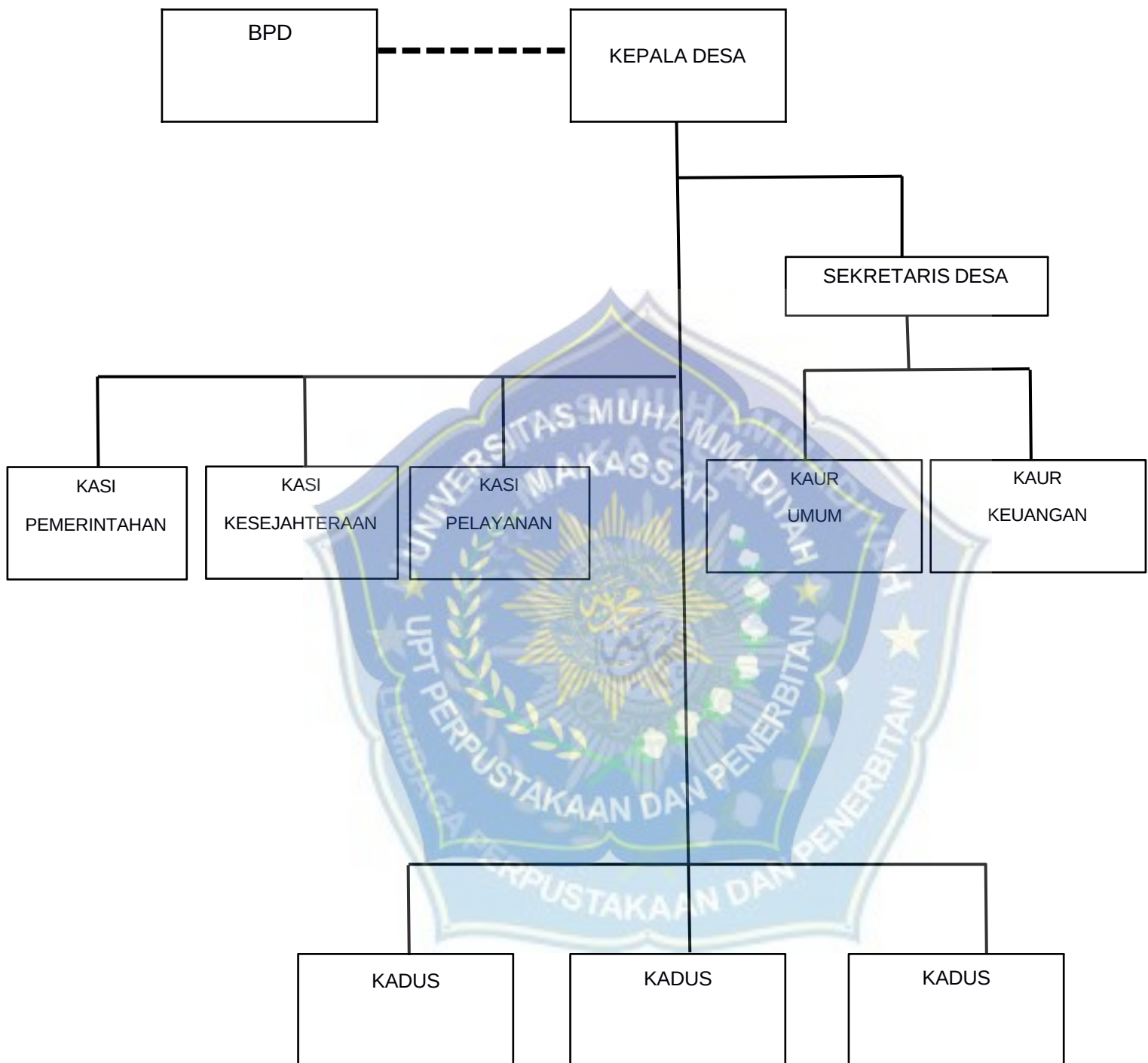
Gambar 4. 1 Peta Kecamatan Cempa

Jumlah penduduk kecamatan cempa pada tahun 2025 sebanyak 20.027 jiwa, dengan penduduk terbanyak berada pada

desa mattunru-tunrue sebanyak 4.091 jiwa. Kepadatan penduduk adalah banyaknya penduduk dan menjadi salah satu indikator penyebaran penduduk di suatu wilayah. Kepadatan penduduk di kecamatan cempa pada tahun 2024 sekitar 221,78 (terdapat 221-222) jiwa.



1. Struktur Organisasi



Gambar 4. 2 struktur organisasi

2. Tugas dan Wewenang Masing-Masing Jabatan

a. Kepala Desa

Kepala desa atau yang biasa disebut dengan kades memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

- 1) Menjalankan roda pemerintahan desa dengan dasar kebijakan yang telah ditetapkan Bersama dengan BPD (Badan Perwakilan Desa).
- 2) Mengajukan suatu rancangan tentang peraturan yang akan diterapkan di suatu desa.
- 3) Menetapkan peraturan desa yang sudah disetujui bersama dengan BPD.
- 4) Menyusun serta membuat peraturan tentang anggaran pendapatan desa yang selanjutnya akan dibahas dan ditetapkan bersama-sama dengan BPD.
- 5) Melakukan pembinaan terhadap masyarakat desan dan juga ekonomi desa.
- 6) Pembangunan yang hendak dilakukan di desa, lebih dahulu di koordinasikan dan dilaksanakan dengan partisipasi semua warga.
- 7) Mewakili desa baik di luar pengadilan atau di dalam pengadilan serta memiliki hak menunjuk kuasa hukum sebagai wakil dirina, tentunya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

- 8) Melakukan kewajiban dan wewenang kepala desa sesuai dengan peraturan yang berlaku.

b. Sekretaris Desa

Tugas pokok dari sekretaris desa antara lain membantu persiapan kepala desa dan melakukan kegiatan administrasi desa, menyiapkan bahan untuk Menyusun laporan penyelenggaraan pemerintahan desa. Fungsi dari sekretaris desa antara lain :

- 1) Melaksanakan beraneka macam tugas administrasi dan menyiapkan keperluan kepala desa agar tugasnya berjalan dengan lancar.
- 2) Apabila kepala desa berhalangan untuk melakukan tugasnya, maka sekretaris dapat menggantikan.
- 3) Sama halnya apabila kepala desa diberhentikan untuk sementara, maka yang memegang jabatan sementara atau melaksanakan tugas kepala desa untuk sementara adalah sekretaris desa.
- 4) Mempersiapkan bantuan dalam melaksanakan penyusunan peraturan desa.
- 5) Mempersiapkan bahan laporan penyelenggaraan pemerintahan desa.
- 6) Koordinasi tugas-tugas yang dilakukan.
- 7) Melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh kepala desa.

c. Pelaksanaan Teknis Desa

1) Kepala Urusan Keuangan

Berfungsi untuk membantu sekretaris desa mengelolah pendapatan, administrasi keuangan, penyusunan APB desa dan laporan keuangan desa. Serta melakukan tugas lain diberikan sekretaris.

2) Kepala Urusan Umum

Berfungsi untuk membantu sekretaris dalam mengelolah arsip desa, inventaris kekayaan desa dan administrasi umum, dan juga sebagai penyedia, pemelihara dan perbaikan peralatan kantor. Serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris desa.

3) Kepala Seksi Pemerintahan

Bertugas untuk membantu kepala desa dalam mengelolah administrasi dan perumusan bahan kebijakan desa. Berfungsi melaksanakan kegiatan berkaitan dengan kependudukan, pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat.

4) Kepala Seksi Kesejahteraan

Bertugas membantu kepala desa mempersiapkan perumusan kebijakan teknis penyusunan program pemberdayaan dan social kemasyarakatan. Berfungsi

melaksanakan hasil persiapan program keagamaan, pemberdayaan masyarakat dan sosial kemasyarakatan.

5) Kasi Pelayanan Kewilayaan

Kepala dusun atau kadus bertugas untuk membantu kepala desa melaksanakan tugasnya di wilayah dusun. Berfungsi membantu kinerja dan melaksanakan kegiatan yang diselenggarakan pemerintah desa dikawasan dusun dalam mensejahterakan masyarakat.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 42 orang responden pada Kantor Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang. Dalam penelitian ini akan di analisis karakteristik responden yang diteliti dalam hal ini para aparatur desa yang meliputi tiga aspek yaitu: jenis kelamin, usia responden, dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jelaamin

Perbedaan jenis kelamin merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur. Kondisi ini disebabkan oleh fisik yang dimiliki oleh seorang aparatur yang bersangkutan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin terlihat seperti pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
1	Laki - Laki	22	52,3%
2	Perempuan	20	47,7%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat dinyatakan bahwa responden sebanyak 42 orang terdiri dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (52,3%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (47,7%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata aparatur desa di kecamatan cempa kabupaten pinrang didominasi oleh laki-laki dibanding perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden dilihat dari aspek umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, dan umur 41-50 tahun. Distribusi responden menurut kelompok umur para Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang adalah seperti pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah responden	Persentase
1	21-30 tahun	15	35,7%
2	31-40 tahun	20	47,6%
3	41-50 tahun	7	16,7%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan karakteristik responden menurut kelompok umur pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden sebanyak 42 orang terdiri dari kelompok umur 21-30 tahun sebanyak 15 orang (35,7%), kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 20 orang (47,6%), dan kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 7 orang (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata aparatur desa di kecamatan cempa kabupaten pinrang didominasi oleh umur 31-40 tahun

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden dilihat dari masa kerja 3-5 tahun, masa kerja 6-8 tahun, dan masa kerja 7-10 tahun. Distribusi responden menurut masa kerja para Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang adalah seperti pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah responden	Persentase
1	3-5 tahun	22	52,4%
2	6-8 tahun	14	33,3%
3	7-10 tahun	6	14,3%
	Jumlah	42	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan distribusi responden menurut kelompok masa kerja pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden sebanyak 42 orang terdiri dari kelompok masa kerja 3-5 tahun sebanyak 22 orang (52,4)%, kelompok masa kerja 6-8 tahun sebanyak 14 orang (33,3)%, dan kelompok masa kerja 7-10 tahun sebanyak 6 orang (14,3)%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata aparatur desa di kecamatan cempa kabupaten pinrang didominasi oleh masa kerja 3-5 tahun.

2. Analisis Statististik Deskriptif

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner. Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang aparatur pada Kantor Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.

a. Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan diukur dengan lima indikator yakni kemampuan mengambil keputusan, kemampuan

komunikasi, kemampuan memberikan motivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab kelima indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi satu item pernyataan. Persepsi responden tentang kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Variabel Kepemimpinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	7	16,7	6	14,3	20	47,6	9	21,4	3,74
X1.2	0	0	6	14,3	10	23,8	18	42,9	8	19,0	3,67
X1.3	1	2,4	7	16,7	9	21,4	14	33,3	11	26,2	3,64
X1.4	1	2,4	6	14,3	7	16,7	19	45,2	9	21,	3,69
X1.5	1	2,4	4	9,5	7	16,7	22	52,4	8	19,0	3,76
Mean Variabel Kepemimpinan											3,7

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kepemimpinan, responden memberi nilai sangat bagus atau sangat penting, hal ini terlihat dari variabel kepemimpinan adalah tanggung jawab (X1.5), dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Hal ini menggambarkan bahwa pimpinan selalu menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

b. Budaya Organisasi (X2)

Variabel budaya organisasi diukur dengan empat indikator yakni keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, komitmen

pegawai terhadap organisasi, pola komunikasi, dan inovasi dan pembelajaran organisasi. Persepsi responden tentang budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	4	9,5	1	2,4	9	21,4	15	35,7	13	31,0	3,76
X2.2	5	11,9	13	31,0	6	14,3	8	19,0	10	23,8	3,12
X2.3	0	0	5	11,9	9	21,4	21	50,0	7	16,7	3,71
X2.4	3	7,1	4	9,5	9	21,4	15	35,7	11	26,2	3,64
X2.5	2	4,8	5	11,9	10	23,8	16	38,1	9	21,4	3,60
Mean Variabel Budaya Organisasi											3,57

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa persepsi terhadap variabel budaya organisasi dapat diartikan bahwa responden memberikan nilai sangat bagus atau sangat penting, hal ini dapat dilihat dari variabel budaya organisasi adalah keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (X2.1) dengan nilai rata-rata sebesar 3,76. Hal ini menggambarkan bahwa aparatur merasa didukung oleh organisasi untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Kedisiplinan (X3)

Variabel kedisiplinan diukur dengan 3 indikator yakni efektivitas kerja, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu. Persepsi responden tentang kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 6 Variabel Kedisiplinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	1	2,4	6	14,3	4	9,5	21	50,0	10	23,8	3,79
X3.2	3	7,1	4	9,5	6	14,3	16	38,1	13	31,0	3,76
X3.3	1	2,4	6	14,3	7	16,7	19	45,2	9	21,4	3,69
X3.4	2	4,8	6	14,3	4	9,5	18	42,9	12	28,6	3,76
X3.5	3	7,1	5	11,9	6	14,3	17	40,5	11	26,2	3,67
Mean Variabel Kedisiplinan											3,73

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kedisiplinan dapat diartikan bahwa responden memberikan nilai sangat bagus atau sangat penting, hal ini dapat dilihat dari variabel kedisiplinan adalah efektivitas kerja (X3.1) dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Hal ini menggambarkan bahwa selalu fokus pada tugas yang diberikan untuk memastikan pekerjaan selesai dengan efisien.

d. Kinerja (Y)

Variabel kinerja diukur dengan tiga indikator yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehandalan/kemampuan. Persepsi responden tentang kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Variabel Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	4	9,5	5	11,9	6	14,3	12	28,6	15	35,7	3,69
Y1.2	2	4,8	6	14,3	6	14,3	15		13	31,0	3,74
Y1.3	1	2,4	4	9,5	7	16,7	22		8	19,0	3,76
Y1.4	2	4,8	6	14,3	5	11,9	12		17	40,5	3,86
Y1.5	3	7,1	4	9,5	12	28,6	13		10	23,8	3,55
Mean Variabel Kinerja											3,72

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja, responden memberi nilai sangat bagus atau sangat penting, hal ini dapat dilihat dari variabel kinerja adalah kehandalan/kemampuan (Y1.4) dengan nilai rata-rata sebesar 3,86. Hal ini menggambarkan bahwa dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, bahkan dalam situasi yang mendesak.

3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan alat ukur yang digunakan pada penelitian sehingga data yang diperoleh tidak menghasilkan kesimpulan yang bias, serta terhindar dari adanya informasi yang keliru dalam menjelaskan keadaan sebenarnya yang dirasakan oleh subyek penelitian(Siyoto dan

Sodik, 2015). Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan 2 pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson. Adapun syarat pengambilan keputusan pada uji ini adalah, jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka data dinyatakan valid (Purnomo, 2016). Berikut hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti.



Tabel 4. 8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	R hitung	R tabel	Sig	Ket
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.889	0.304	0.000	Valid
	X1.2	0.845	0.304	0.000	Valid
	X1.3	0.700	0.304	0.000	Valid
	X1.4	0.930	0.304	0.000	Valid
	X1.5	0.731	0.304	0.000	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.836	0.304	0.000	Valid
	X2.2	0.693	0.304	0.000	Valid
	X2.3	0.724	0.304	0.000	Valid
	X2.4	0.493	0.304	0.001	Valid
	X2.5	0.895	0.304	0.000	Valid
Kedisiplinan (X3)	X3.1	0.663	0.304	0.000	Valid
	X3.2	0.707	0.304	0.000	Valid
	X3.3	0.771	0.304	0.000	Valid
	X3.4	0.752	0.304	0.000	Valid
	X3.5	0.873	0.304	0.000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.905	0.304	0.000	Valid
	Y2	0.888	0.304	0.000	Valid
	Y3	0.726	0.304	0.000	Valid
	Y4	0.804	0.304	0.000	Valid
	Y5	0.512	0.304	0.001	Valid

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.304 Nilai Correction Item Total

Correlation (r hitung) seluruh variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), Kedisiplinan (X_3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.493 — 0.905. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.304 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kedisiplinan dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrument dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* $> 0,600$.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Kepemimpinan (X_1)	0.874	0.60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X_2)	0.765	0.60	Reliabel
4	Kedisiplinan (X_3)	0.810	0.60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.827	0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Kinerja di atas menghasilkan

koefisien alpha (Cronbach"s Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas. Uji autokorelasi, uji multikolonieritas dan uji heteroskedestisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Normal Probability Plot (P-Plot)*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambit distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal	Mean	,0000000
Parameter	Std. Deviation	1,34532834
s ^{a,b}		
Most	Absolute	,115
Extreme	Positive	,115
Difference	Negative	-,062
s		
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185 ^c

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

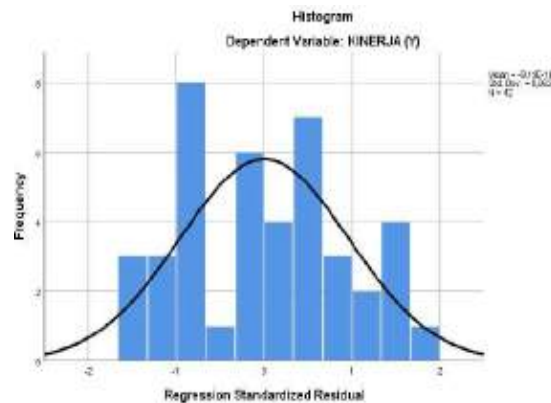
Berdasarkan uji statistic normalitas di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,185 > 0,05$, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas



Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Menurut Iman Ghazali (2011) model regresi di katakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas data plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal, maka data dapat di katakan berdistribusi normal.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Secara Heterogen

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar grafik histogram 4.4, di dapat kurva normal yang membentuk lonceng sempurna, maka dapat dikatakan residual data telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh korelasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolineritas

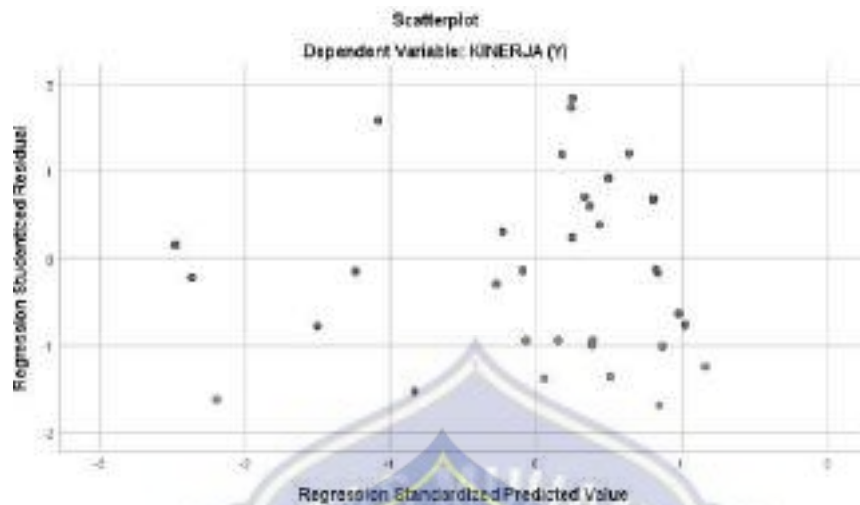
Variabel	Collinearity Tolerance	VIF	Ket.
Kepemimpinan (X1)	0.255	3.928	Tidak Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0.258	3.871	Tidak Multikolinieritas
Kedisiplinan (X3)	0.211	4.729	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, Hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Asumsi Heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ketidak variance dari residual suatu pengamatan yang lain. Pada heteroskedastitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu lebih variabel. Uji Heteroskedastisitas yang digunakan adalah secara grafik.



Gambar 4. 4 Hasil Uji Asumsi Heteroskedastitas

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,913	,906	1.397
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X3), Budaya organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,913 Nilai ini menunjukkan bahwa 91,3% .Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulna bahwa 91,3% .variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan Kedisiplinan (X3) sedangkan sisanya 8,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

b. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. 14 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,477	1,035		1,427	,162		
	KEPEMIMPINAN (X1)	,336	,104	,305	3,219	,003	,255	3,928
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	,474	,102	,436	4,631	,000	,258	3,871
	KEDISIPLINAN (X3)	,290	,111	,272	2,613	,013	,211	4,729

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.477 + 0.336x_1 + 0,474x_2 + 0,290x_3 +$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Kedisiplinan

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai konstanta adalah (1.477) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kedisiplinan (nilai X1,X2,X3 adalah 0) maka Kinerja ada sebesar (1.477).
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah 0.336 artinya jika variabel Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Budaya organisasi (X2), Kedisiplinan (X3) dan konstanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.366%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja.

3. Nilai koefisien regresi Budaya organisasi adalah 0,474 artinya jika variabel Budaya organisasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1),Kedisiplinan (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,474 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan adalah 0,290 artinya jika variabel Kedisiplinan (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1),Budaya organisasi (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,290 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan berkontribusi positif terhadap kinerja.

c. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. 15 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	777,913	3	259,304	132,786	,000 ^b
Residual	74,206	38	1,953		
Total	852,119	41			
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)					
b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN (X3), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)					

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel. di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kedisiplinan berpengaruh

secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar $132.786 > 2.44$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($132.786 > 2,44$).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi linear berganda. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dilakukan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur. Sejalan dengan penelitian Robert Edowai, Herminawati Abubakar, Arifuddin Mane (2020) Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistic deskriptif variabel menunjukkan bahwa tanggung jawab merupakan indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa

para responden memahami bahwa pimpinan selalu menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan masih perlu ditingkatkan. Karena kepemimpinan yang baik akan sangat berdampak terhadap suatu kelancaran dalam kegiatan organisasi. Masih ada pimpinan yang belum mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi kritis.

Adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja aparatur yang dirasakan oleh aparatur. Persepsi aparatur terhadap tanggung jawab yang merupakan indikator dari kepemimpinan yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi. Hal tersebut mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi mendukung mereka.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun, maka semakin meningkat pula kinerja Aparatur. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Dewi Larasati, Yofhi Septian panglipurningrum (2024) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

budaya organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur.

Hasil statistic deskriptif variabel menunjukkan bahwa keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dibanding dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa para responden memahami bahwa Aparatur merasa didukung oleh organisasi untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan adanya keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan budaya organisasi di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Karena semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Artinya, budaya organisasi harus tetap dijaga dan digantikan secara terus-menerus agar aparatur lebih menghargai nilai-nilai yang ada dalam organisasi, sehingga, mendorong menghasilkan pekerjaan yang bermutu yang nantinya akan berdampak pada kinerja aparatur sesuai dengan budaya akhlah yang diterapkan pada Kantor Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi berganda. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja aparatur. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan sudah diterapkan dengan baik dalam organisasi. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Siti Patimah, Wardah Nilawati, Ni Made Nadia Suta (2024) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif variabel menunjukkan bahwa efektivitas kerja, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memiliki nilai rata-rata yang tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti para responden memahami bahwa selalu fokus pada tugas yang diberikan untuk memastikan pekerjaan selesai dengan efisien.

Fakta dalam penelitian menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja ditempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa di kecamatan cempa kabupaten pinrang. Semakin disiplin pegawai maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Artinya bahwa disiplin kerja harus dijaga dan ditingkatkan sesuai dengan aturan yang ada, sehingga akan mendorong dan menghasilkan pekerjaan yang bermutu nantinya akan berdampak pada kinerja aparatur.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa. Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada sejumlah desa dalam satu wilayah tertentu, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke wilayah atau kondisi desa yang berbeda.
2. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang bersifat subjektif, sehingga kemungkinan persepsi dari responden tidak dapat sepenuhnya dihindari.
3. Pendekatan kuantitatif yang digunakan tidak mengeksplorasi lebih dalam aspek-aspek seperti kepemimpinan spesifik atau nilai-nilai budaya yang hidup di masyarakat desa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dilakukan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja aparatur.
2. Berdasarkan hasil analisis Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun, maka semakin meningkat pula kinerja Aparatur
3. Berdasarkan hasil analisis Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin disiplin pegawai maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Artinya bahwa disiplin kerja harus dijaga dan ditingkatkan sesuai dengan aturan yang ada, sehingga akan mendorong dan menghasilkan pekerjaan yang bermutu nantinya akan berdampak pada kinerja aparatur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja aparatur melalui kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan dapat menciptakan suasana yang kondusif melalui sikap keteladanan seorang pemimpin terhadap kinerja aparatur dalam mewujudkan kinerja karyawan dengan optimal.
2. Perlu dilakukan sosialisasi kepada aparatur terhadap budaya organisasi yang cenderung berubah sesuai dengan perkembangan dan tuntutan global. Melalui pemahaman positif aparatur dalam menilai budaya organisasi sebagai wujud peningkatan kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk tidak mengurangi instrument penelitian agar hasil yang didapatkan dapat menggambarkan fakta yang sebenarnya pada tempat penelitian dan tidak terjadi error peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, B., Bambang, S., & Joes, D. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 12-20.
- Abijaya, S. (2019). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEMDES KEDUNGBUNDER KEC. GEMPOL KABUPATEN CIREBON. *SOSFILKOM: Jurnal Sosial, Filsafat dan Komunikasi*, 13(02), 33-47.
- Ahmadi, S., & Sulistyono, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203-210.
- Aminah, S., & Jusriadi, E. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 7(1), 32-42.
- Fadilla, S. I., Zumaeroh, Z., Kencana, H., Retnowati, D., Purnomo, S. D., Winarto, H., & Adhitya, B. (2022, July). Desentralisasi Fiskal dan Investasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kawasan Timur Indonesia. In *Proceeding of Midyear International Conference* (Vol. 1).
- Ferayani, M. D. (2021). Pelatihan dan Motivasi Memoderasi Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Bendahara Desa. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 4(2), 162-170.
- Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286- 298.
- Hendra, H. (2020). pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387-396.
- Ishlahi, A. I., & Sitohang, S. (2022). PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP

- KINERJA APARAT DESA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(1).
- Ishlahi, A. I., & Sitohang, S. (2022). PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA APARAT DESA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(1).
- Kusnendar, A. (2018). Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Cijulang Kecamatan Cijulang Kabupaten Pangandaran. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 1-8.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98-110.
- Maulidiyah, N., Muchsin, S., & Putra, L. R. (2024). Upaya Kinerja Pemerintah Desa dalam Pelayanan Publik di Desa Kuwolu Kecamatan Bululawang. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(5), 3941-3953.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Rokhayati, I., Purnomo, S. D., Retnowati, D., Winarto, H., Prabawa, A., & Kencana, H. (2022). Analysis of financial distress in banking companies listed on the Indonesian stock. *Akuntabel*, 19(2), 269-274.
- Rachman, M. (2021). Manajemen pelayanan publik.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15-24.
- Sari, D. I., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa Leu Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 97-110. Sari, D. I., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa Leu Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2), 97-110.

- Sage, N. H., Muslimin, U., Alimuddin, F., & Rifani, R. A. (2024). Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PNS Dishub. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 10(4), 287-295.
- Syafrin, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Inspektorat Kota Solok. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(2), 198-211.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.



LAMPIRAN



Lampiran: 1 kuesioner

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI KECAMATAN CEMPA, KABUPATEN PINRANG

PENELITI:

NURHIKMAH

105021101323

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini. Pengisian ini bertujuan untuk pengumpulan data penelitian guna penyelesaian studi S2 Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat secara praktis bagi Kantor Desa di Kecamatan Cempa.

Identitas Responden: *(Coret yang tidak sesuai)*

- Nama :
- Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
- Umur : 21-30 tahun / 31-40 tahun / 41-50 tahun
- Lama bekerja : 3-5 tahun / 6-8 tahun / 7-10 tahun

Petunjuk pengisian:

Lingkari angka 1, 2, 3, 4, atau 5 yang paling sesuai dengan kenyataan yang terjadi di Kantor Desa di Kecamatan Cempa, Kabupaten Pinrang:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Dimensi (X1): Kepemimpinan						
1. Kemampuan mengambil keputusan						
X1.1.1	Pimpinan mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi kritis.	1	2	3	4	5
2. Kemampuan memotivasi						
X1.2.1	Pimpinan memberikan motivasi yang mendorong bawahan untuk bekerja lebih baik.	1	2	3	4	5
3. Kemampuan komunikasi						
X1.3.1	Pimpinan sangat terbuka untuk mendengarkan masukan dari bawahan.	1	2	3	4	5
4. Kemampuan mengendalikan bawahan						
X1.4.1	Pimpinan dapat mengarahkan tim dengan cara yang efektif.	1	2	3	4	5
5. Tanggung jawab						
X1.5.1	Pimpinan selalu menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.	1	2	3	4	5
Dimensi (X2): Budaya Organisasi						
1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan						
X2.1.1	Aparatur merasa didukung oleh organisasi untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4	5
X2.1.2	Organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dalam pelaksanaan tugas.	1	2	3	4	5
2. Komitmen pegawai terhadap organisasi						
X2.2.1	Budaya organisasi ini membuat aparatur bangga menjadi bagian dari tim.	1	2	3	4	5
3. Pola komunikasi						

X2.3.1	Budaya organisasi mendorong komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan aparat.	1	2	3	4	5
4. Inovasi dan pembelajaran organisasi						
X2.4.2	Aparatur didorong untuk terus belajar dan memperbaiki diri melalui inovasi.	1	2	3	4	5
Dimensi (X3): Kedisiplinan						
1. Efektivitas kerja						
X3.1.1	Selalu fokus pada tugas yang diberikan untuk memastikan pekerjaan selesai dengan efisien.	1	2	3	4	5
X3.1.2	Memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1	2	3	4	5
2. Kehadiran tepat waktu						
X3.2.1	Selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	1	2	3	4	5
3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu						
X3.3.1	Selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5
X3.3.2	Berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal agar tidak terjadi keterlambatan.	1	2	3	4	5
Dimensi (Y): Kinerja						
1. Kuantitas kerja						
Y1.1.1	Merasa produktivitas kerja aparaturnya memenuhi harapan organisasi.	1	2	3	4	5

2. Kualitas kerja						
Y1.2.1	Pekerjaan yang aparaturnya menghasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.	1	2	3	4	5
Y1.2.2	Selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan akurasi yang tinggi.	1	2	3	4	5
3. Keandalan/kemampuan						
Y1.3.1	Dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, bahkan dalam situasi yang mendesak.	1	2	3	4	5
Y1.3.2	Memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1	2	3	4	5



TERIMAKASIH

KEPEMIMPINAN (X1)					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	3	3	5	5	21
2	2	2	2	5	13
2	2	2	2	2	10
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	3	18
3	4	5	4	3	19
4	4	5	4	4	21
4	4	5	3	3	19
4	4	5	4	4	21
4	4	5	4	4	21
2	3	2	2	2	11
2	2	2	1	1	8
5	5	3	5	5	23
5	5	4	5	4	23
5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	4	21
4	5	3	5	5	22
4	3	4	3	3	17
4	4	3	4	4	19
3	3	1	3	3	13
2	2	2	2	2	10
3	3	4	3	3	16
4	4	5	4	4	21
3	3	4	4	3	17
4	3	4	4	4	19
4	5	3	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
3	3	5	3	4	18
5	5	3	5	4	22
5	5	4	5	4	23
4	3	3	3	4	17
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	3	3	5	5	21
2	2	2	2	5	13
2	2	2	2	2	10
4	4	5	5	5	23
4	4	5	4	4	21

BUDAYA ORGANISASI (X2)					
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
5	4	4	5	4	22
5	2	5	4	3	19
5	1	5	4	3	18
3	2	3	4	2	14
1	1	2	2	1	7
4	5	4	1	4	18
5	5	4	3	5	22
4	5	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23
4	2	4	4	4	18
4	3	3	3	3	16
3	2	4	4	3	16
3	2	4	3	3	15
3	2	2	5	2	14
2	2	2	3	2	11
3	4	5	4	5	21
4	4	4	4	5	21
3	2	4	5	4	18
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	4	21
4	5	3	5	4	21
4	3	4	3	3	17
1	2	3	3	3	12
1	1	2	2	2	8
4	5	3	1	3	16
5	5	4	2	4	20
4	3	3	4	4	18
5	2	4	5	4	20
4	2	4	3	4	17
4	3	3	5	5	20
3	3	4	5	4	19
5	3	3	4	4	19
5	4	5	5	5	24
4	5	5	4	4	22
3	4	4	3	4	18
5	4	4	5	4	22
5	2	5	4	3	19
5	1	5	4	3	18
3	2	3	4	2	14
1	1	2	2	1	7
4	5	4	1	4	18
5	5	4	3	5	22

KEDISIPLINAN (X3)					
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	3	22
5	4	2	2	2	15
2	2	2	2	1	9
2	1	5	5	4	17
4	4	4	5	5	22
4	4	3	4	4	19
4	4	4	5	5	22
3	5	4	4	5	21
4	5	3	4	4	20
4	5	4	4	4	21
5	3	4	4	3	19
4	5	2	2	2	15
2	2	1	2	2	9
4	4	5	3	5	21
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	5	21
5	5	5	3	4	22
4	4	3	4	4	19
3	3	4	3	3	16
3	3	3	1	2	12
3	2	2	1	1	9
1	1	3	4	3	12
2	3	4	5	4	18
4	4	4	5	4	21
5	3	4	5	5	22
5	5	4	5	5	24
4	5	4	5	5	23
4	4	4	5	4	21
4	4	3	5	4	20
4	5	5	4	4	22
4	4	5	4	5	22
4	3	3	3	3	16
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	3	22
5	4	2	2	2	15
2	2	2	2	1	9
2	1	5	5	4	17
4	4	4	5	5	22

A. Uji Deskriptif Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	22	52,4	52,4	52,4
	P	20	47,6	47,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	15	35,7	35,7	35,7
	31-40 tahun	20	47,6	47,6	83,3
	41-50 tahun	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5 tahun	22	52,4	52,4	52,4
	6-8 tahun	14	33,3	33,3	85,7
	7-10 tahun	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Statistics							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	KEPEMIMPINAN (X1)
N	Valid	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,74	3,67	3,64	3,69	3,76	18,50
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00
Std. Deviation		,989	,954	1,122	1,047	,958	4,145

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	16,7	16,7	16,7
	3	6	14,3	14,3	31,0
	4	20	47,6	47,6	78,6
	5	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	14,3	14,3	14,3
	3	10	23,8	23,8	38,1
	4	18	42,9	42,9	81,0
	5	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,4	2,4	2,4
	2	7	16,7	16,7	19,0
	3	9	21,4	21,4	40,5
	4	14	33,3	33,3	73,8
	5	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,4	2,4	2,4
	2	6	14,3	14,3	16,7
	3	7	16,7	16,7	33,3
	4	19	45,2	45,2	78,6
	5	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,4	2,4	2,4
	2	4	9,5	9,5	11,9
	3	7	16,7	16,7	28,6
	4	22	52,4	52,4	81,0
	5	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Statistics						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,76	3,12	3,71	3,64	3,60
Median		4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		1,206	1,400	,891	1,186	1,106

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	9,5	9,5	9,5
	2	1	2,4	2,4	11,9
	3	9	21,4	21,4	33,3
	4	15	35,7	35,7	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	11,9	11,9	11,9
	2	13	31,0	31,0	42,9
	3	6	14,3	14,3	57,1
	4	8	19,0	19,0	76,2
	5	10	23,8	23,8	100,0

	Total	42	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11,9	11,9	11,9
	3	9	21,4	21,4	33,3
	4	21	50,0	50,0	83,3
	5	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7,1	7,1	7,1
	2	4	9,5	9,5	16,7
	3	9	21,4	21,4	38,1
	4	15	35,7	35,7	73,8
	5	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,8	4,8	4,8
	2	5	11,9	11,9	16,7
	3	10	23,8	23,8	40,5
	4	16	38,1	38,1	78,6
	5	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Statistics							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	KEDISIPLINAN (X3)
N	Valid	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,79	3,76	3,69	3,76	3,67	18,67
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20,50
Std. Deviation		1,048	1,206	1,047	1,165	1,203	4,281

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,4	2,4	2,4
	2	6	14,3	14,3	16,7
	3	4	9,5	9,5	26,2
	4	21	50,0	50,0	76,2
	5	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7,1	7,1	7,1
	2	4	9,5	9,5	16,7
	3	6	14,3	14,3	31,0
	4	16	38,1	38,1	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,4	2,4	2,4
	2	6	14,3	14,3	16,7
	3	7	16,7	16,7	33,3
	4	19	45,2	45,2	78,6
	5	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,8	4,8	4,8
	2	6	14,3	14,3	19,0
	3	4	9,5	9,5	28,6
	4	18	42,9	42,9	71,4
	5	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7,1	7,1	7,1
	2	5	11,9	11,9	19,0
	3	6	14,3	14,3	33,3
	4	17	40,5	40,5	73,8
	5	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Statistics							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	KINERJA (Y)
N	Valid	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,69	3,74	3,76	3,86	3,55	18,60
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	21,00
Std. Deviation		1,334	1,191	,958	1,241	1,173	4,559

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7,1	7,1	7,1
	2	4	9,5	9,5	16,7
	3	12	28,6	28,6	45,2
	4	13	31,0	31,0	76,2
	5	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	9,5	9,5	9,5
	2	5	11,9	11,9	21,4
	3	6	14,3	14,3	35,7
	4	12	28,6	28,6	64,3
	5	15	35,7	35,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,8	4,8	4,8
	2	6	14,3	14,3	19,0
	3	6	14,3	14,3	33,3
	4	15	35,7	35,7	69,0
	5	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,4	2,4	2,4
	2	4	9,5	9,5	11,9
	3	7	16,7	16,7	28,6
	4	22	52,4	52,4	81,0
	5	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,8	4,8	4,8
	2	6	14,3	14,3	19,0
	3	5	11,9	11,9	31,0
	4	12	28,6	28,6	59,5
	5	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	BUDAYA ORGANISASI (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,465**	,661**	,314*	,621**	,836**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,043	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	,465**	1	,282	-,077	,709**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,002		,070	,630	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	,661**	,282	1	,270	,573**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,070		,083	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	,314*	-,077	,270	1	,334*	,493**
	Sig. (2-tailed)	,043	,630	,083		,031	,001
	N	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	,621**	,709**	,573**	,334*	1	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,031		,000
	N	42	42	42	42	42	42
BUDAYA ORGANISASI (X2)	Pearson Correlation	,836**	,693**	,724**	,493**	,895**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	KEDISIPLINAN (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	,750**	,293	,157	,329*	,663**
	Sig. (2-tailed)		,000	,059	,321	,034	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.2	Pearson Correlation	,750**	1	,288	,202	,415**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000		,065	,200	,006	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.3	Pearson Correlation	,293	,288	1	,638**	,710**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,059	,065		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.4	Pearson Correlation	,157	,202	,638**	1	,812**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,321	,200	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
X3.5	Pearson Correlation	,329*	,415**	,710**	,812**	1	,873**
	Sig. (2-tailed)	,034	,006	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42
KEDISIPLINAN (X3)	Pearson Correlation	,663**	,707**	,771**	,752**	,873**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	KINERJA (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	,838**	,533**	,680**	,376*	,905**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,014	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.2	Pearson Correlation	,838**	1	,543**	,816**	,175	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,267	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.3	Pearson Correlation	,533**	,543**	1	,463**	,358*	,726**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,020	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.4	Pearson Correlation	,680**	,816**	,463**	1	,089	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,577	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Y1.5	Pearson Correlation	,376*	,175	,358*	,089	1	,512**
	Sig. (2-tailed)	,014	,267	,020	,577		,001
	N	42	42	42	42	42	42
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	,905**	,888**	,726**	,804**	,512**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Uji Reliabilitas Data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	5

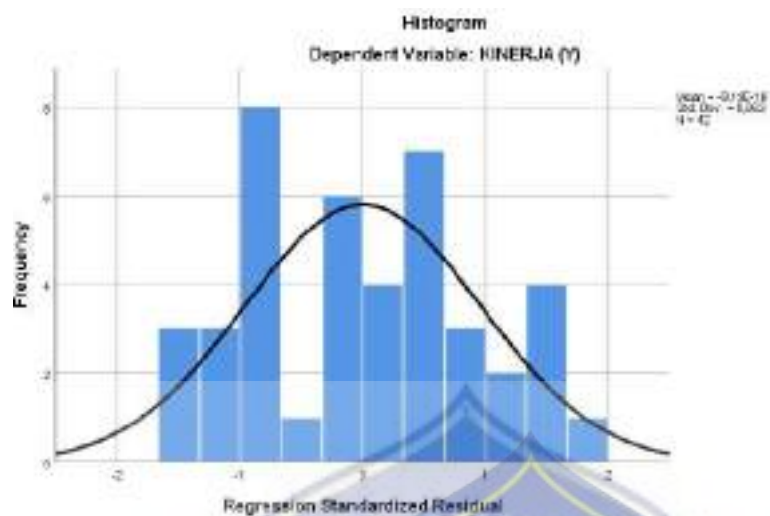
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,765	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,810	5

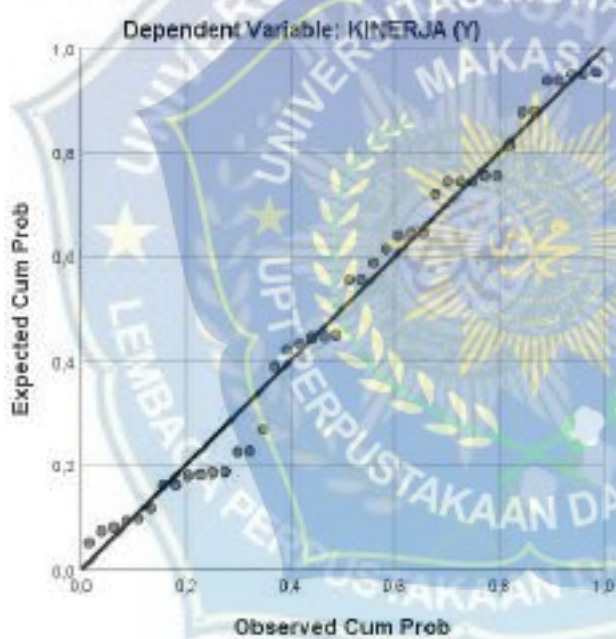
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,827	5

D. Uji Nomalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34532834
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,115
	Negative	-,062
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	777,913	3	259,304	132,786	,000 ^b
Residual	74,206	38	1,953		
Total	852,119	41			
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)					
b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN (X3), BUDAYA ORGANISASI (X2), KEPEMIMPINAN (X1)					





PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
KECAMATAN CEMPA

Jl. Poros Cempalibawa, No. 1423 - 201000 Pinrang

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 050.7/UKCP/1/2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FARID, SH. MM
 NIP : 197906102008011016
 Jabatan : Sekcam

Berdasarkan Surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Kab. Pinrang Nomor: 503/003/PENELITIAN/DPMP/TSP/01/2025 Tanggal 17-01-2025 Perihal
 Izin Penelitian dari Mahasiswa :

Nama : NURULIKMAH
 NIM : 105021101323
 Jurusan : Magister Manajemen
 Fakultas : Pascasarjana
 Lama Penelitian : 2 Bulan
 Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan
 Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang

Maka dengan ini memberikan Izin yang bersangkutan untuk melakukan
 Survey/penelitian dan Pengumpulan data berkaitan dengan Judul tersebut batas di Wilayah
 Kecamatan Cempa.

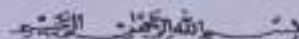
Demikian Surat ini dibuat untuk dijadikan pegangan dan dapat dipergunakan
 sebagaimana mestinya.

Cempa, 01 Januari 2025
 Kecamatan Cempa,
 Farid, SH. MM
 NIP. 197906102008011016



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor : Jl. Sultan Alaeddin No.259 Makassar 90222 Telp (0411) 866672, 881503, Fax (0411) 865588



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurhikmah

Nim : 105021101323

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4%	1%
2	Bab 2	6%	25%
3	Bab 3	13%	15%
4	Bab 4	6%	10%
5	Bab 5	3%	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang dilakukan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 17 Mei 2025

Mengesah

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nursinah, S.Pd, M.Pd, D.Pd
NBM. 9043591





BIOGRAFI PENULIS



NURHIKMAH, Panggilan Hikmah lahir di Akkajang pada tanggal 11 Maret 2001 dari pasangan suami istri Bapak Salehuddin dan Ibu Wahyuni. Peneliti adalah anak tunggal. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Talasalapang 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Penulis mengenyam pendidikan TK Satu Atap lulus pada tahun 2007, kemudian Sekolah Dasar (SD) pada SDN 294 Akkajang pada tahun 2007 sampai tahun 2013, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) SMPN 1 Cempa pada tahun 2013 sampai 2016, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMAN 9 Pinrang dari tahun 2016 sampai dengan 2019. Pada tahun 2019 sampai tahun 2023 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Kemudian pada tahun 2023 sampai tahun 2025 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen.