

Analisis Kepemimpinan Kepala Desa, Motivasi, Disiplin dan terhadap Kinerja Aparatur Desa

Putri Dwi Astari, Sri Wahyuni Mega Hastuti, Ratna Dewi Mulyaningtyas

¹ Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

email: putridwiastari@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of village head leadership, work motivation, and work discipline on the performance of village officials at the Tales Village Office. The research is based on the importance of leadership in shaping a productive work culture, as well as the need for high motivation and discipline to ensure that village officials can provide optimal public services. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data were collected through questionnaires distributed to village officials as respondents. The data were analyzed using multiple linear regression to determine both the simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The results indicate that leadership, motivation, and discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of village officials. Partially, each variable also shows a significant effect, with work discipline emerging as the most dominant factor. These findings suggest that improving the performance of village officials requires strengthening leadership quality, enhancing motivation through appropriate incentives and development opportunities, and consistently enforcing work discipline in a fair manner. By doing so, a more productive and efficient work environment can be created, ultimately leading to better service delivery to the community.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

A. Latar Belakang Teoritis

Pemerintahan desa merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat di tingkat paling bawah. Sebagai institusi yang paling dekat dengan masyarakat, desa memiliki peranan strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, kinerja aparatur desa menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan desa.

Kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk di sektor pemerintahan, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek kepemimpinan, motivasi, serta kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh individu maupun kelompok dalam organisasi tersebut. Dalam konteks pemerintahan desa, hal ini menjadi sangat penting karena keberhasilan pelaksanaan program-program desa sangat ditentukan oleh sejauh mana aparatur desa mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Kepemimpinan yang efektif, tingkat motivasi yang tinggi, dan kedisiplinan yang kuat menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan aparatur yang profesional, responsif, dan akuntabel. Salah satu hal yang

paling sering menjadi sorotan masyarakat adalah kinerja para aparatur desa saat memberikan pelayanan.

Kinerja (*performance*) secara umum dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses kerja atau perilaku kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Menurut Marsam (2020), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hal ini mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Namun, dalam praktiknya, masih sering dijumpai berbagai permasalahan terkait kinerja aparatur desa, seperti rendahnya kualitas pelayanan, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta lemahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor internal, di antaranya gaya kepemimpinan kepala desa, tingkat motivasi kerja, dan disiplin kerja para aparatur.

Kepemimpinan kepala desa memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan, mengarahkan, dan

memotivasi aparaturnya untuk mencapai tujuan bersama. Kepala desa yang mampu memberikan teladan, membangun komunikasi yang baik, serta mengarahkan dan menginspirasi bawahannya, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan kinerja aparatur desa. Menurut Mahdiya et al., (2021), kepemimpinan adalah upaya sadar yang dipimpin oleh seorang pemimpin dalam proses pengaruh motivasi dan memprovokasi individu atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu secara sukarela sehingga mengarah pada tujuan yang telah ditentukan.

Selain itu, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Aparatur desa yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik), maupun dari luar seperti insentif, penghargaan, atau suasana kerja yang menyenangkan (motivasi ekstrinsik). Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021), motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan internal dan eksternal yang membuat seorang karyawan memilih cara kerja yang tepat dan menggunakan pola perilaku tertentu. Motivasi biasanya terkait dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasi melibatkan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan tingkat ketaatan aparatur terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Aparatur desa yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan ketepatan waktu, kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta sikap profesional dalam bertugas. Tingkat disiplin yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Prasetyo dan Marlina (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja mencakup perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan organisasi, seperti kedatangan tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai standar, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Desa Tales yang berada di Kecamatan Ngadiluwih merupakan objek penelitian yang dipilih karena memiliki dinamika tersendiri dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Sebagai desa yang terus berkembang, keberhasilan program dan kegiatan yang dirancang sangat bergantung pada kinerja aparatur desa. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala desa, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja aparatur di Kantor Desa Tales.

Observasi yang dilakukan peneliti saat berkunjung ke lapangan mengetahui jika pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik di Desa Tales, masih memiliki berbagai fenomena yang mencerminkan belum optimalnya kinerja aparatur desa. Beberapa di antaranya adalah rendahnya tingkat kehadiran pegawai, kurangnya inisiatif dalam penyelesaian tugas, hingga lambannya respon terhadap kebutuhan masyarakat. Selain itu, adanya ketimpangan antara peran kepala desa dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya dengan hasil kinerja yang dicapai menunjukkan adanya masalah dalam pola kepemimpinan. Sementara itu, motivasi kerja aparatur yang tampak fluktuatif serta kedisiplinan yang belum konsisten turut menjadi faktor yang diduga memengaruhi rendahnya produktivitas kerja. Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih dalam agar ditemukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala desa, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja aparatur desa.

Meskipun sudah banyak penelitian yang membahas pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan atau aparatur, namun sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada instansi pemerintahan tingkat kota atau perusahaan swasta. Sedangkan di tingkat pemerintahan desa, khususnya di Desa Tales, masih sangat terbatas kajian empiris yang mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut secara simultan memengaruhi kinerja aparatur desa. Selain itu, sebagian penelitian cenderung mengabaikan konteks sosial budaya dan karakteristik organisasi pemerintahan desa yang unik, yang dapat memengaruhi hubungan antar variabel tersebut. Oleh

karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan meneliti secara komprehensif, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus rekomendasi praktis yang lebih relevan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa perlu untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan kepala desa, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa, agar dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi peningkatan kinerja pemerintahan desa di masa mendatang.

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum adalah proses mempengaruhi dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan kemampuan seseorang untuk mengarahkan, membimbing, dan menginspirasi orang lain agar bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Indikator kepemimpinan menurut Creswell (2022) diantaranya visioner, integritas, komunikatif, empati, berani mengambil risiko, mampu membina hubungan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Motivasi ini mempengaruhi tingkat usaha, ketekunan, dan produktivitas seseorang dalam mencapai tujuan organisasi maupun pribadi.

Indikator motivasi kerja menurut Robbins dan Judge (2020) diantaranya, kehadiran (*attendance*), produktivitas, Inisiatif, ketekunan (*perseverance*), loyalitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi target, menunjukkan kompetensi, dan memberikan kontribusi terhadap

pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Indikator kinerja karyawan menurut Sari (2022) diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi kerja, kepatuhan terhadap prosedur, dan sikap.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:82) dalam (Intan, 2020) Formulasi hipotesis merupakan jawaban sementara dari penarikan rumusan masalah penelitian. Tujuan penelitian mengajukan formulas hipotesis adalah agar dalam kegiatan penelitian tersebut dapat fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Berdasarkan kerangka teoritik diatas, maka diajukan formulasi hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Tales.
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Tales.
- H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Tales.
- H₄: Kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur Desa Tales.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dibuat bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa. Penelitian ini dilakukan di Desa Tales, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri. Populasi dan sampel dalam penelitian sebanyak 43 karyawan Desa Tales. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi R².

C. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Desa Tales yang menjadi sampel dalam penelitian sebanyak 43 orang. Berikut adalah gambaran responden berdasarkan kategori dalam penelitian :

Hasil Deskripsi Kategori Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Desa Tales, maka berikut merupakan paparan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja:

Tabel 1.
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	19	44,2%
2	Perempuan	24	55,8%
Total		43	100%

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengumpulan data pada tabel 4.1, maka diketahui jika distribusi responden di Kantor Desa Tales menunjukkan bahwa mayoritas adalah perempuan. Dari total 43 responden, sebanyak 24 orang (55,8%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan 19 orang (44,2%) adalah laki-laki. Hal ini mengindikasikan bahwa komposisi gender di Kantor Desa Tales cenderung didominasi oleh staf perempuan.

Tabel 2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20 – 25 Tahun	6	14,0%
2	26 – 30 Tahun	19	44,2%
3	31 – 35 Tahun	10	23,3%
4	> 35 Tahun	8	18,6%
Total		43	100%

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan data yang terkumpul, mayoritas responden di Kantor Desa Tales berada dalam rentang usia produktif muda. Kelompok usia 26-30 tahun mendominasi dengan jumlah 19 orang (44,2%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar staf adalah individu yang relatif muda dan mungkin memiliki energi serta adaptabilitas tinggi terhadap perkembangan.

Tabel 3
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	1 – 3 Tahun	16	37,2%
2	3 – 5 Tahun	22	51,2%
3	> 5 Tahun	5	11,6%
Total		43	100%

Berdasarkan data lama bekerja, sebagian besar responden di Kantor Desa Tales memiliki pengalaman kerja menengah. Kelompok dengan lama bekerja 3–5 tahun merupakan proporsi terbesar, yaitu 22 orang (51,2%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas staf telah memiliki waktu yang cukup untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami tugas-tugasnya secara mendalam.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap item pertanyaan dengan total skor dari keseluruhan konstruk atau variabel yang diukur. Hasil korelasi ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, $\alpha=0,05$). Jika nilai r_{hitung} (koefisien korelasi item) lebih besar dari r_{tabel} , maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	$X_{11} - X_{12}$	0,48 – 0,924	0,300	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	$X_{21} - X_{210}$	0,683 – 0,901	0,300	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	$X_{31} - X_{310}$	0,426 – 0,919	0,300	0,000	Valid
Kinerja	Y_1	0,7	0,3	0,0	Valid

Karyawan n (Y)	— Y ₁₂	83 — 0,9 64	00	00	
-------------------	----------------------	----------------------	----	----	--

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4, maka diketahui jika seluruh variabel dalam penelitian memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Hal ini membuktikan setiap item dalam penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari Nilai Cronbach's Alpha yang berkisar antara 0 hingga 1. Secara umum, instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya berada di atas ambang batas tertentu, misalnya $\geq 0,60$ atau $\geq 0,70$. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin tinggi pula tingkat konsistensi internal instrumen tersebut :

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

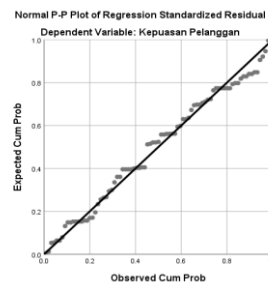
Variabel	Standart Reliabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,60	0,942	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,60	0,983	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,60	0,938	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,964	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10, maka diketahui jika nilai cronbach's alpha pada setiap variabel $> 0,60$. Hal ini membuktikan jika setiap variabel memiliki item yang reliabel atau layak dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Normalitas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji normalitas yang disajikan dengan gambar *scatterplot* :



Gambar 1
Scatterplot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 4, maka diketahui jika plot menyebar mengikuti garis diagonal yang membagi bidang. Hal ini menunjukkan jika data dalam penelitian terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VI F	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,648	6,328	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,542	4,117	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,581	3,435	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 6, maka diketahui nilai tolerance dan VIF untuk setiap variabel. Kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar $0,648 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $6,328 < 10$. Motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,542 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $4,117 < 10$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,581 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $3,435 < 10$. Hasil tersebut menunjukkan jika setiap variabel menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Linieritas

Berikut merupakan pemaparan hasil uji linieritas yang disajikan pada gambar dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Linieritas

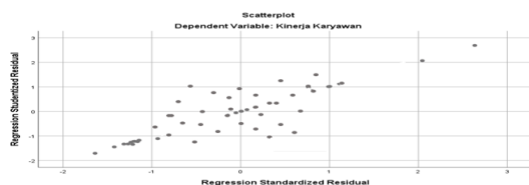
Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,557	Linier
Motivasi Kerja (X ₂)	0,628	Linier
Disiplin Kerja (X ₃)	0,781	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.12, maka diketahui jika setiap variabel memiliki nilai *deviation from linearity* lebih dari 0,05. Kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,557 > 0,05, kemudian motivasi kerja 0,628 > 0,05, dan yang terakhir disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,781 > 0,05. Hasil ini menunjukkan jika setiap variabel memiliki hubungan yang linier.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi melalui berbagai cara, seperti analisis grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (Y[^]) dengan residual (e), di mana pola titik-titik yang menyebar tanpa membentuk pola tertentu menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas :



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji pada gambar 2, maka diketahui jika titik menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan jika data dalam penelitian terbebas gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan pemaparan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	t _{tabel}	Signif-t	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,627	3,520	2,019	0,006	H ₁ diterima
Motivasi Kerja (X ₂)	0,578	5,648	2,019	0,000	H ₂ diterima
Disiplin Kerja (X ₃)	0,465	4,500	2,019	0,002	H ₃ diterima
Konstanta (a)		13,469			
Nilai Korelasi		0,869			
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)		0,755			
F _{hitung}		52,833			
Signifikansi F		0,000 ^b			
Y		Kinerja Karyawan			

Sumber : Data diolah, 2025.

$$Y = 13,469 + 0,627(X_1) + 0,578(X_2) + 0,465(X_3)$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,469 dapat diartikan jika kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), dan disiplin kerja (X₃) nilainya tetap, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 13,469.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan (X₁) sebesar 0,627 hal ini berarti jika variabel kepemimpinan (X₁) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,627 dengan asumsi variabel yang lainnya nilainya tetap atau konstan.
- 3) Koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,578 hal ini berarti jika variabel motivasi kerja (X₂) naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,578 dengan asumsi variabel yang lainnya nilainya tetap atau konstan.
- 4) Koefisien regresi disiplin kerja (X₃) sebesar 0,465 hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X₃) naik satu satuan maka

variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,465 dengan asumsi variabel yang lainnya nilainya tetap atau konstan.

Uji t

Berikut merupakan pemaparan hasil uji t yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji t

Hipotesis	Analisa	Keterangan
Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} 3,520 > t_{tabel} 2,019$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$	H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima
Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} 5,648 > t_{tabel} 2,019$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$	H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima
Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	$t_{hitung} 4,500 > t_{tabel} 2,019$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$	H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

- (1) Pada variabel kepemimpinan (X_1) diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,520 > 2,019$. Maka dari itu, dapat disimpulkan dengan hasil demikian jika H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Kantor Desa Tales.
- (2) Pada variabel motivasi kerja (X_2) diketahui bahwa memiliki nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,648 > 2,019$. Maka dari itu, dapat disimpulkan dengan hasil demikian jika H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Kantor Desa Tales.

- (3) Pada variabel disiplin kerja (X_3) diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,500 > 2,019$. Maka dari itu, dapat disimpulkan dengan hasil demikian jika H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Kantor Desa Tales.

Uji F

Berikut merupakan pemaparan hasil uji F yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 10
Hasil Uji F

Variabel	Signifikan si	Keterangan
Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	$F_{hitung} 11,912 > F_{tabel} 2,09$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$	H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji F (uji simultan) yang telah dilakukan dalam penelitian, maka diketahui jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar $11,912 > 2,09$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari pemaparan angka diatas, maka dapat disimpulkan jika H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang berarti variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tales.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Berikut merupakan pemaparan hasil uji koefisien determinasi R^2 yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R	R²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,869	0,755	0,753	1,633

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 11 hasil uji koefisien determinasi R² dalam penelitian, maka diketahui jika nilai R *Square* sebesar 0,755. Hal ini menunjukkan jika variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Desa Tales sebesar 75,5%, sedangkan sisanya sebesar 24,05% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian misalnya saja kompensasi, intensif, lingkungan kerja, dan masih banyak lagi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Kantor Desa Tales

Penerapan strategi pemasaran harus dilndasi dengan studi kasus yang tepat untuk nantinya dapat menentukan strategi terbaik guna peningkatan kepuasan pelanggan. Selain itu, kualitas pelayanan yang masimal ampu menarik hati pelanggan untuk tetap berbelanja disana dan juga mampu mendukung terciptanya citra merek yang baik.

Berdasarkan hasil uji F, maka diketahui jika seluruh variabel memiliki $F_{hitung} 383,642 > t_{tabel} 2,33$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan jika hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan jika strategi pemasaran digital, kualitas pelayanan, dan citra merek secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan Eiger Store Kediri.

Jika dikaitkan dengan hasil uji frekuensi tanggapan responden terhadap seluruh variabel, maka terbukti jika penerapan strategi pemasaran digital yang digunakan oleh Eiger tepat akan semakin banyak menarik perhatian target pasar dan memunculkan keinginan untuk melakukan pembelian. Setelah itu mereka akan merasa kualitas pelayanan yang diberikan dengan maksimal, hingga mampu membuat citra

yang dimiliki terjaga dan menjadikan kepuasan setiap pelanggan terpelihara dengan baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Tales

Berdasarkan hasil uji t, maka diketahui jika variabel motivasi kerja (X₂) diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,648 > 2,019$. Maka dari itu, dapat disimpulkan dengan hasil demikian jika H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Kantor Desa Tales.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan atau aparatur yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, antusiasme, dan dedikasi dalam bekerja. Motivasi menjadi dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai target, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan terus meningkatkan kompetensi. Ketika motivasi kerja terbangun dengan baik, bisa melalui penghargaan, pengakuan, tantangan kerja, maupun kesempatan pengembangan diri, maka produktivitas dan kualitas kinerja pun akan meningkat. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, ketidakefektifan, bahkan peningkatan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan (Wahyuni et al., 2023) yang menyatakan jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Persero (Tbk) Regional 4.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Tales

Berdasarkan hasil uji t, maka diketahui jika variabel disiplin kerja (X₃) diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,500 > 2,019$. Maka dari itu, dapat

disimpulkan dengan hasil demikian jika H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Kantor Desa Tales.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan dan tanggung jawab karyawan atau aparatur terhadap aturan, waktu kerja, serta standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen individu dalam melaksanakan tugas secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai prosedur. Aparatur yang disiplin cenderung memiliki etos kerja yang kuat, menghindari pelanggaran, serta mampu menjaga kualitas dan kontinuitas hasil kerja. Disiplin juga menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam lingkungan kerja, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menimbulkan keterlambatan, penurunan produktivitas, serta gangguan terhadap alur kerja tim. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja, baik secara individu maupun kolektif dalam suatu organisasi.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan (Marlius & Syahrin, 2024) yang menyatakan jika disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Padang.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Tales

Berdasarkan hasil uji F, maka diketahui jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar $11,912 > 2,09$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari pemaparan angka diatas, maka dapat disimpulkan jika H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang berarti variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Tales.

Kinerja karyawan atau aparatur sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan arah, memberikan inspirasi,

serta membangun hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya mendorong individu untuk bekerja dengan lebih optimal. Selain itu, motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar dorongan untuk menunjukkan kinerja terbaik. Di sisi lain, disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas. Aparatur yang memiliki disiplin tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja secara konsisten, dan menjaga standar kerja yang baik. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

D. Kesimpulan

Pada bab akhir dalam pembahasan penyusunan tesis yang berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran yang diharapkan berguna sebaga bahan pertimbangan pada Kantor Desa Tales dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Berikut pemaparan kesimpulan dalam penelitian diantaranya:

- 1) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pada Kantor Desa Tales.
- 2) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pada Kantor Desa Tales
- 3) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pada Kantor Desa Tales
- 4) Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pada Kantor Desa Tales.

E. Rekomendasi

Saran operasional yang ditujukan untuk Aparatur Kantor Desa Tales diantaranya:

- 1) Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Kantor Desa Tales disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan secara berkala serta mendorong kepala desa dan pejabat struktural untuk menjadi teladan dalam

- etika, komunikasi, dan pengambilan keputusan.
- 2) Memberikan Insentif dan Peluang Pengembangan
Meningkatkan motivasi kerja, perlu diberikan penghargaan berupa insentif serta kesempatan pengembangan diri, seperti pelatihan teknis, studi lanjut, atau promosi jabatan yang adil dan transparan.
 - 3) Menegakkan Standar Disiplin Secara Konsisten dan Adil
Penting bagi Kantor Desa Tales untuk menegakkan aturan kedisiplinan dengan tegas, namun tetap memperhatikan asas keadilan, agar tercipta kedisiplinan yang membangun dan tidak menimbulkan resistensi.
 - 4) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Produktif dan Efisien
Melalui penerapan ketiga poin di atas, diharapkan terbentuk budaya kerja yang kondusif, sehingga kinerja aparatur meningkat dan pelayanan publik kepada masyarakat menjadi lebih optimal
- F. Referensi**
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Asiya, S., & Riyadi, Y. A. (2020). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Menabung Masyarakat Kelurahan Siranindi Di Bank Muamalat Indonesia Palu Sulawesi Tengah. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 2(1), 16–33.
<https://doi.org/10.24256/kharaj.v2i1.1192>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Caressa, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 44–55. Diakses dari <https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/1506/1104>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dewi, S. R., & Nugroho, B. A. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 123–130.
- Farida, I., & Fauzi, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 30–40. Diakses dari <https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/148/364>
- Firman, A., Dirwan, & Latief, F. (2024). Efek Motivasi kerja , Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Abstrak Pendahuluan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- Girsang, M. J., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 9–21.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.461>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Kurniawan, M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 15(1), 45–54.
<https://doi.org/10.1234/jpio.v15i1.2023>
- Iis Noviyanti, & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo Di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Parwisata Dan Perbotelan*, 1(2), 216–226.
<https://doi.org/10.55606/jempper.v1i2.431>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mantik*, 5(2), 844–859.

- <https://doi.org/10.37899/jmantik.v5i2.5631>
- Jufrizen, & Hadi, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33.
- Mahdiya, A., Nurwachidah, U., & Hanist, M. (2021). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam: Definisi, Fungsi, dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(07), 1146–1156.
<https://doi.org/10.59141/japendi.v2i07.222>.
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1338–1351.
- Marsam. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–58.
- Marsam, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 15–27.
<https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/148/364>
- Maura, M. (2020). *Model Kinerja Karyawan: Analisa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward*.
- Munawira, S., Sahabuddin, S., & Ridwan, R. (2024). Kepemimpinan dalam pendidikan berdasarkan konsep Ki Hadjar Dewantara. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 10(2), 88–97.
<https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/2933>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Putra, A. D., & Sari, R. P. (2021). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 87–95.
- Rismawati, & Mattalata, M. (2018). *Analisis Kinerja Pegawai dan Faktor yang Mempengaruhinya di Instansi Pemerintah*. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 3(1), 50–60. Diakses dari <https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/download/148/364>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education
- Sari, R. P. (2022). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), 45-58.
<https://doi.org/10.5678/jmo.v9i1.2022>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju
- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti). *Parameter*, 7(1), 123–140.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.193>
- Silalahi, M. S., & Bangun, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *ResearchGate*.
https://www.researchgate.net/publication/341373978_Pengaruh_disiplin_kerja_dan_kepuasan_kerja_terhadap_kinerja_karyawan
- Sumarsid, A., Suprpto, H., & Wahyudi, I. (2024). Peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Progress*, 12(1), 15–25.
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/1185>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.

Wibowo, S., & Hartanto, F. (2020). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan di perusahaan teknologi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 8(4), 210–219