

## Analysis Of Personality, Leadership, And Organizational Culture On Work Discipline Of Honorary Employees Of The Binjai City Transportation Service

### Analisis Kepribadian, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai

Nabila<sup>1)</sup>; Muhamad Toyib Daulay<sup>2)</sup>; Ikhhah Malikah<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Email: <sup>1)</sup> [nabilasbrna2004@gmail.com](mailto:nabilasbrna2004@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [05 April 2026]

Revised [10 Mei 2026]

Accepted [11 Mei 2026]

#### KEYWORDS

Personality, Leadership, Organizational Culture.

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



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 185 orang pegawai. Jumlah sampel diambil sebanyak 65 orang pegawai sebagai responden berdasarkan perhitungan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Penelitian dilakukan di tahun 2025. Penelitian ini menggunakan data primer-kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24.0. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kepribadian memiliki nilai regresi sebesar 0,277, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,344, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Kepemimpinan memiliki nilai regresi sebesar 0,327, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,179, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Budaya organisasi memiliki nilai regresi sebesar 0,351, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,365, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 316,524 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,755 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  serta nilai signifikan  $< 0,05$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$  yang artinya hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , dan  $H_4$  terbukti benar dan dapat diterima karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah variabel budaya organisasi dengan nilai Beta terbesar yaitu sebesar 0,373. Sekitar 93,7% disiplin kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja dengan nilai R sebesar 0,969.

#### ABSTRACT

This study aimed to examine the effects of personality, leadership, and organizational culture on the work discipline of honorary employees at the Binjai City Transportation Office. The population of this study consisted of 185 employees, and a total of 65 employees were selected as respondents based on the Slovin formula. The sampling technique used was *purposive sampling*. The research was conducted in 2025. This study employed primary quantitative data collected through questionnaires and processed using SPSS version 24.0. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that personality, leadership, and organizational culture partially and simultaneously had positive and significant effects on the work discipline of honorary employees at the Binjai City Transportation Office. The partial test (*t*-test) indicated that personality had a regression coefficient of 0.277, a *t*-value of 4.344, and a significance value of 0.000. Leadership had a regression coefficient of 0.327, a *t*-value of 4.179, and a significance value of 0.000. Organizational culture had a regression coefficient of 0.351, a *t*-value of 4.365, and a significance value of 0.000. The simultaneous test (*F*-test) showed an *F*-value of 316.524 with a significance value of 0.000. The *t*-table value was 2.000 and the *F*-table value was 2.755, indicating that *t*-count was greater than *t*-table and *F*-count was greater than *F*-table, with a significance value less than 0.05. Therefore,  $H_a$  was accepted and  $H_o$  was rejected, meaning that hypotheses  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , and  $H_4$  were proven and accepted as the results were consistent with the proposed hypotheses. The most dominant variable influencing work discipline was organizational culture, with the largest Beta value of 0.373. Approximately 93.7% of work discipline was explained by personality, leadership, and organizational culture, while the remaining percentage was influenced by other factors. Personality, leadership, and organizational culture had a very strong relationship with work discipline, as indicated by an *R* value of 0.969.

## PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Kota Binjai sebagai salah satu perangkat daerah memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan sistem transportasi dan lalu lintas guna mewujudkan pelayanan publik yang aman, tertib, dan efisien (Nastriana & Budiarta, 2025). Dalam menjalankan fungsi tersebut, Dishub Kota Binjai didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari pegawai ASN dan pegawai honorer. Pegawai honorer memiliki peran operasional yang cukup signifikan, khususnya dalam kegiatan administratif dan pelayanan langsung kepada masyarakat (Rindani & Trimurni, 2022). Tingkat disiplin kerja pegawai honorer menjadi faktor yang patut mendapatkan perhatian dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan jam kerja masih dijumpai kondisi di mana sebagian pegawai honorer belum sepenuhnya berada di ruang kerja sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pemanfaatan waktu kerja serta penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Fenomena ini mengindikasikan adanya variasi tingkat disiplin kerja pegawai honorer yang perlu dikaji secara lebih sistematis dan objektif.

Hasil pra-survei terhadap 20 orang pegawai honorer memperkuat indikasi tersebut. Pada variabel disiplin kerja, sebagian besar responden menyatakan belum sepenuhnya menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai honorer masih memiliki ruang untuk ditingkatkan agar selaras dengan tuntutan organisasi dan pelayanan publik yang optimal.

Selain disiplin kerja, kepribadian pegawai juga memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas, khususnya bagi pegawai yang berinteraksi langsung dengan masyarakat dan rekan kerja. Kepribadian yang mencerminkan sikap bertanggung jawab, kemampuan bekerja sama, pengendalian emosi, serta kesediaan menerima tanggung jawab akan mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis dan produktif (Aritonang et al., 2023). Interaksi kerja yang positif antarpegawai menjadi prasyarat penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim.

Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja masih terdapat perbedaan tingkat kenyamanan dan kemampuan bekerja sama antarpegawai honorer. Kondisi ini berpotensi memengaruhi dinamika kerja tim dan penyelesaian tugas. Hasil pra-survei variabel kepribadian menunjukkan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya merasakan kenyamanan bekerja dengan rekan kerja, belum optimal dalam memahami karakter rekan kerja, serta belum sepenuhnya menunjukkan kepribadian pekerja keras yang siap menerima tanggung jawab. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek kepribadian pegawai honorer masih perlu ditelaah lebih lanjut dalam kaitannya dengan disiplin kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi, memberikan arahan yang jelas, memotivasi, serta mendukung pengembangan pegawai (Tumoka & Arjuna, 2025). Kepemimpinan yang baik diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat persepsi pegawai mengenai perlunya peningkatan kualitas komunikasi dan dukungan pimpinan dalam memotivasi serta mengembangkan kemampuan pegawai.

Hasil pra-survei variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum sepenuhnya merasakan adanya kesempatan untuk menyampaikan masukan, motivasi yang memadai, serta dukungan pimpinan terhadap pengembangan keterampilan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan dalam mendorong disiplin kerja pegawai honorer masih perlu dikaji secara empiris. Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan mendorong pegawai untuk mematuhi aturan, menghargai waktu kerja, serta bekerja secara profesional. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang optimal dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap pentingnya kedisiplinan (Dwiyanti et al., 2024). Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat pandangan di lingkungan kerja yang menganggap fleksibilitas waktu kerja sebagai hal yang lumrah, sehingga berpotensi memengaruhi konsistensi penerapan disiplin kerja.

Hasil pra-survei pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum sepenuhnya melihat tindakan pimpinan sebagai panutan, belum merasakan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kompetensi, serta belum optimal dalam merasakan dukungan terhadap inovasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di lingkungan kerja masih memiliki peluang untuk diperkuat guna mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai honorer.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Daulay, 2023). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Pendekatan asosiatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai honorer, baik secara parsial maupun simultan ((Iqbal & Husniati, 2023). Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena mampu menjelaskan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara komprehensif (Malikhah, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai honorer yang aktif bekerja di instansi tersebut dengan jumlah 185 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10 persen, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 65 responden (Tarigan et al., 2025). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden berstatus sebagai pegawai honorer dan telah bekerja minimal satu tahun, sehingga dianggap memiliki pemahaman yang memadai terhadap kondisi organisasi.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, yang didefinisikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi peraturan, norma, dan tanggung jawab kerja yang berlaku (Sutrisno, 2023). Variabel bebas terdiri dari kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kepribadian dipahami sebagai integrasi karakteristik individu yang memengaruhi perilaku dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (Waluyo, 2023). Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses memengaruhi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2022), sedangkan budaya organisasi merupakan nilai, kebiasaan, dan norma kerja yang membentuk perilaku kolektif dalam organisasi (Moekijat, 2023). Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan dan konsistensi pengukuran (Aulia et al., 2025). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi item dengan nilai kritis (0,3), sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,70 (Kumala & Setiawan, 2025). Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik (Az-Zahra et al., 2024). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja (Iqbal & Husniati, 2023). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Daulay et al., 2024).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Items	Kepribadian (X1)	Kepemimpinan (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Disiplin Kerja (Y)	Keterangan
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>hitung</sub>	
1	0,865	0,812	0,700	0,832	Valid
2	0,701	0,543	0,654	0,564	Valid
3	0,642	0,691	0,814	0,652	Valid
4	0,860	0,841	0,691	0,655	Valid
5	0,699	0,612	0,770	0,584	Valid
6	0,643	0,701	0,718	0,835	Valid
7	0,569	0,749	0,829	0,548	Valid
8	0,903	0,469	0,882	0,788	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS (2026)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari 0,30. Hal tersebut menandakan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan data yang diperoleh layak digunakan dalam analisis selanjutnya (Albaqy & Hasibuan, 2025).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

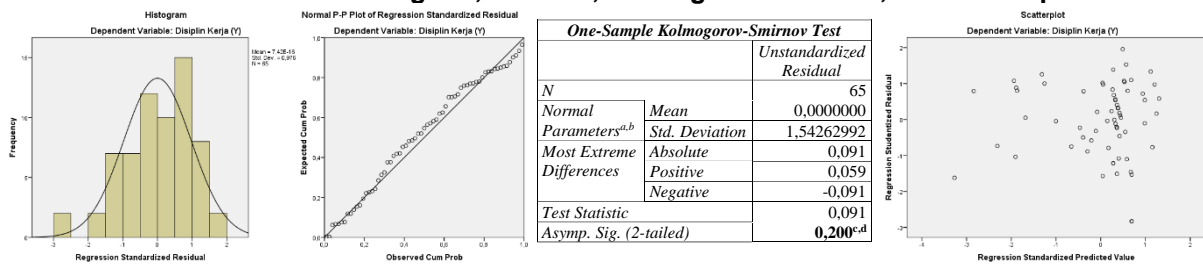
Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepribadian (X <sub>1</sub> )	0,920	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,892	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,928	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal
Disiplin Kerja (Y)	0,895	8	Cronbach's Alpha > 0,70	Reliabel atau Andal

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel telah melebihi batas minimum reliabilitas sebesar 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian asumsi klasik serta analisis regresi (Cahaya & Kholik, 2024).

**Uji Asumsi Klasik**

Gambar 1. Grafik Histogram, P-P Plot, Kolmogorov-Smirnov, dan Scatterplot



Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS (2026)

**Uji Normalitas (Histogram)**

Hasil pengujian normalitas menggunakan histogram menunjukkan bahwa distribusi residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng dengan puncak berada di sekitar nilai nol. Grafik tidak menunjukkan kemencengan ke arah kiri maupun kanan. Pola tersebut mengindikasikan bahwa residual data telah terdistribusi secara normal (Malikhah et al., 2023).

**Uji Normalitas (Normal P–P Plot)**

Berdasarkan grafik Normal P–P Plot, terlihat bahwa 65 titik data residual variabel terikat Disiplin Kerja (Y) tersebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Banyaknya titik yang berada dekat dengan garis diagonal menunjukkan bahwa distribusi residual memenuhi asumsi normalitas (Kumala & Setiawan, 2025).

**Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)**

Hasil uji Kolmogorov–Smirnov pada Tabel 4.48 menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas (Albaqy & Hasibuan, 2025).

**Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu, baik bergelombang maupun mengerucut. Penyebaran titik tidak terkonsentrasi pada satu sisi saja, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Aulia et al., 2025).

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas dan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Collinearity Statistics		Sig.	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
1 (Constant)			0,059	Tidak ada masalah multikolinieritas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas
Kepribadian (X <sub>1</sub> )	0,201	4,977	0,902	
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,158	6,310	0,986	
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,135	7,390	0,862	
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)			a. Dependent Variable: Absolute_Residual	

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS (2026)

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>) memiliki tolerance sebesar 0,201 dan VIF sebesar 4,977, variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) memiliki tolerance sebesar 0,158 dan VIF sebesar 6,310, serta variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) memiliki tolerance sebesar 0,135 dan VIF sebesar 7,390. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak mengalami gejala multikolinieritas (Cahya & Kholik, 2024).

### Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>) sebesar 0,902, Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,986, dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,862. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen (Az-Zahra et al., 2024).

### Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Determinasi

**Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, dan Determinasi**

Coefficients <sup>a</sup>					ANOVA <sup>a</sup>		Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Uji F		R	Adjusted R Square
	B	Beta			F <sub>hitung</sub>	Sig.		
1 (Constant)	1,491		1,500	0,139	316,524	0,000 <sup>b</sup>	0,969 <sup>a</sup>	0,937
Pengetahuan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,277	0,305	4,344	0,000				
Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,327	0,330	4,179	0,000				
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,351	0,373	4,365	0,000				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)								
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X <sub>3</sub> ), Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> ), Pengetahuan Kerja (X <sub>1</sub> )								

Sumber: Data Primer yang Diolah dengan SPSS (2026)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: (Iqbal & Husniati, 2023)  $Y = 1,491 + 0,277X_1 + 0,327X_2 + 0,351X_3 + e$ . Persamaan tersebut menunjukkan hubungan antara variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap Disiplin Kerja (Y). Nilai konstanta sebesar 1,491 memiliki makna bahwa apabila seluruh variabel bebas dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat Disiplin Kerja tetap berada pada nilai 1,491 (Iqbal & Husniati, 2023). Konstanta ini menggambarkan adanya disiplin kerja dasar yang tetap melekat pada pegawai meskipun tanpa pengaruh ketiga variabel independen.

Koefisien regresi Kepribadian (X<sub>1</sub>) sebesar 0,277 bertanda positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kepribadian akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,277 satuan. Arah pengaruh positif ini menunjukkan bahwa karakter individu seperti tanggung jawab, konsistensi, dan pengendalian diri berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin (Iqbal & Husniati, 2023).

Koefisien regresi Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,327 juga bertanda positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Kondisi ini dapat terjadi karena kepemimpinan yang efektif mampu memberikan keteladanan, arahan yang jelas, serta pengawasan yang konsisten (Primadhani & Pitoyo, 2024).

Koefisien regresi Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terbesar yaitu 0,351 dengan arah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, seperti nilai kedisiplinan, kerja sama, dan komitmen terhadap aturan, mampu membentuk perilaku disiplin secara kolektif dan berkelanjutan (Wahyuningsih & Sutarno, 2025).

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan Standardized Coefficients Beta, variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Disiplin Kerja (Tarigan et al., 2025). Hal ini disebabkan karena budaya organisasi menjadi pedoman bersama yang mengatur perilaku kerja pegawai secara sistematis dan berulang, sehingga dampaknya lebih kuat dibandingkan faktor individual maupun kepemimpinan (Novianingsih et al., 2023).

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Nilai t tabel diperoleh dari distribusi t dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (df) sebesar  $n - k - 1$ , yaitu  $65 - 3 - 1 = 62$ . Berdasarkan tabel distribusi t atau perhitungan melalui Microsoft Excel menggunakan rumus  $=TINV(0,05;62)$ , diperoleh nilai t tabel sebesar 2,000 (Aulia et al., 2025).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kepribadian ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 4,344, Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 4,179, dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 4,365. Seluruh nilai t hitung tersebut lebih besar dibandingkan t tabel (2,000) serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Kondisi t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05 menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja secara parsial (Cahya & Kholik, 2024). Berpengaruh signifikan berarti bahwa perubahan pada setiap variabel independen benar-benar memberikan dampak nyata dan bukan terjadi secara kebetulan terhadap perubahan Disiplin Kerja (Az-Zahra et al., 2024). Dengan demikian, kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi masing-masing memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai F tabel diperoleh dari distribusi F dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 62$  pada taraf signifikansi 0,05, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,755 (Albaqy & Hasibuan, 2025). Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 316,524 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena F hitung  $>$  F tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Iqbal & Husniati, 2023).

### Uji Determinasi

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,937 menunjukkan bahwa sebesar 93,7% variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepribadian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian (Malikhah et al., 2023). Sementara itu, nilai R sebesar 0,969 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, karena berada pada rentang 0,80–0,99 (Daulay et al., 2024).

## Pembahasan

### Pengaruh Kepribadian terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H1 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2023) yang mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu (faktor intrinsik) yang salah satunya adalah kepribadian dan faktor dari luar individu (faktor ekstrinsik) yang salah duanya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal & Husniati (2023), Aritonang et al. (2023), Holilah et al. (2021), dan Faiyun (2022) yang membuktikan bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai. Temuan ini dapat dipahami mengingat karakteristik pekerjaan di Dinas Perhubungan menuntut tingkat kedisiplinan

yang tinggi, baik dari aspek kehadiran, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap prosedur kerja. Pegawai honorer yang memiliki kepribadian bertanggung jawab, memiliki kesadaran diri yang baik, serta mampu mengendalikan sikap dan emosi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin. Kepribadian yang positif mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas tanpa harus diawasi secara terus-menerus, sehingga kepatuhan terhadap aturan kerja muncul dari kesadaran pribadi, bukan semata-mata karena tekanan eksternal (Madin, 2022).

Pada Dinas Perhubungan Kota Binjai, kondisi kerja di lapangan dan di kantor menuntut pegawai honorer untuk memiliki sikap konsisten, sigap, dan patuh terhadap ketentuan yang berlaku. Kegiatan seperti pengaturan lalu lintas, pengawasan angkutan, penertiban parkir, serta pelayanan administrasi memerlukan pegawai yang mampu bekerja secara tertib dan bertanggung jawab. Pegawai dengan kepribadian disiplin, jujur, dan memiliki etos kerja yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan ritme kerja instansi ini. Sebaliknya, pegawai dengan kepribadian yang kurang stabil atau rendahnya kesadaran terhadap tanggung jawab kerja berpotensi menunjukkan perilaku indiscipliner, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, atau kelalaian dalam menjalankan tugas (Pasya & Rifani, 2023). Hal ini menjadikan kepribadian menjadi faktor internal yang sangat menentukan kualitas disiplin kerja pegawai honorer di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Binjai.

Dinas Perhubungan Kota Binjai pada dasarnya telah melakukan berbagai upaya untuk membentuk dan memperkuat kepribadian pegawai honorer agar selaras dengan tuntutan organisasi. Upaya tersebut antara lain melalui penerapan aturan kerja yang jelas, pembiasaan disiplin waktu, pemberian arahan langsung dari atasan, serta penanaman nilai tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas. Selain itu, adanya pengawasan rutin dan evaluasi kinerja turut mendorong pegawai untuk menunjukkan sikap kerja yang lebih disiplin (Faiyun, 2022). Lingkungan kerja yang menekankan keteladanan pimpinan juga berperan dalam membentuk kepribadian pegawai, karena pegawai cenderung meniru perilaku atasan dalam menjalankan tugas (Tarigan et al., 2025). Dengan demikian, pengaruh kepribadian terhadap disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kota Binjai terjadi melalui interaksi antara karakter individu pegawai dan sistem kerja organisasi yang menuntut kepatuhan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H2 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2023) yang mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu (faktor intrinsik) yang salah satunya adalah kepribadian dan faktor dari luar individu (faktor ekstrinsik) yang salah duanya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tumoka & Arjuna (2025), Primadhani & Pitoyo (2024), Pasya & Rifani (2023), dan Utameyasa & Santoso (2023) yang membuktikan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran pimpinan memiliki kontribusi nyata dalam membentuk perilaku kerja pegawai, khususnya dalam hal kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab pelaksanaan tugas (Rosalina & Wati, 2022). Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap tegas namun adil, serta konsisten dalam menegakkan peraturan akan mendorong pegawai honorer untuk bekerja secara lebih tertib (Utameyasa & Santoso, 2023). Dalam lingkungan organisasi publik, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengendali perilaku kerja pegawai melalui keteladanan dan pengawasan yang berkelanjutan (Az-Zahra et al., 2024).

Kondisi kerja di Dinas Perhubungan Kota Binjai menuntut tingkat disiplin yang tinggi karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik dan keselamatan masyarakat. Aktivitas seperti pengaturan lalu lintas, pengawasan angkutan, penertiban parkir, dan pelayanan administrasi memerlukan koordinasi yang baik serta kepatuhan terhadap standar operasional yang telah ditetapkan. Dalam situasi tersebut, gaya kepemimpinan pimpinan unit kerja berperan penting dalam mengarahkan pegawai honorer agar bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Rosalina & Wati, 2022). Pimpinan yang aktif melakukan pengawasan, memberikan instruksi yang jelas, serta menegur secara langsung apabila terjadi pelanggaran, akan membentuk iklim kerja yang tertib (Rahadian & Suwandana, 2023). Pegawai honorer

cenderung menunjukkan disiplin kerja yang lebih baik ketika merasa diperhatikan, diarahkan, dan dinilai secara objektif oleh pimpinan. Dinas Perhubungan Kota Binjai pada praktiknya telah menerapkan berbagai upaya kepemimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai honorer. Upaya tersebut antara lain melalui pemberian arahan rutin sebelum pelaksanaan tugas, pembagian tugas yang terstruktur, serta pengawasan langsung oleh pimpinan di lapangan maupun di kantor. Selain itu, pimpinan juga berperan dalam memberikan penilaian kinerja serta memastikan bahwa aturan kerja diterapkan secara konsisten tanpa perlakuan yang berbeda. Keteladanan pimpinan dalam hal kedisiplinan waktu, sikap kerja, dan tanggung jawab turut menjadi faktor yang memengaruhi perilaku pegawai honorer (Tarigan et al., 2025). Dengan kepemimpinan yang jelas, tegas, dan berorientasi pada pembinaan, pegawai honorer terdorong untuk mematuhi aturan kerja dan meningkatkan disiplin secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kota Binjai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H3 yang diajukan, oleh karena itu hipotesis H3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2023) yang mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu (faktor intrinsik) yang salah satunya adalah kepribadian dan faktor dari luar individu (faktor ekstrinsik) yang salah satunya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih & Sutarno (2025), Dwiyanti et al. (2024), Novianingsih et al. (2023), dan Mahpud et al. (2022) yang membuktikan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dalam organisasi mampu membentuk perilaku disiplin pegawai secara konsisten. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman tidak tertulis yang mengarahkan pegawai dalam bertindak, bersikap, dan melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Mahpud et al., 2022). Ketika budaya kerja menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap prosedur, pegawai honorer akan terdorong untuk menyesuaikan perilaku kerjanya dengan standar tersebut. Disiplin kerja tidak hanya muncul sebagai kewajiban administratif, tetapi menjadi bagian dari kebiasaan kerja sehari-hari yang diterima dan dijalankan bersama (Syahyuni, 2022).

Pada Dinas Perhubungan Kota Binjai, budaya organisasi tercermin dari pola kerja yang menuntut ketertiban, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar operasional. Lingkungan kerja yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik dan keselamatan masyarakat menuntut setiap pegawai honorer untuk bekerja secara teratur dan bertanggung jawab. Kebiasaan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai pembagian kerja, serta mematuhi arahan pimpinan telah menjadi bagian dari praktik kerja yang dijalankan secara berulang. Pegawai honorer yang berada dalam lingkungan dengan budaya kerja yang jelas cenderung menyesuaikan diri agar dapat diterima dan dinilai baik dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat membentuk kontrol sosial yang mendorong pegawai untuk menjaga disiplin kerja tanpa harus selalu bergantung pada pengawasan formal (Wahyuningsih & Sutarno, 2025).

Dinas Perhubungan Kota Binjai juga telah melakukan berbagai upaya untuk membangun dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja. Upaya tersebut antara lain melalui penegakan aturan kerja yang konsisten, pembiasaan kerja sesuai prosedur, serta penerapan nilai tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas. Selain itu, pimpinan dan pegawai senior berperan sebagai contoh dalam menerapkan budaya kerja yang tertib, sehingga menjadi acuan bagi pegawai honorer.

Kegiatan pengarahan, pembinaan, serta evaluasi kinerja juga turut memperkuat pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai organisasi (Dwiyanti et al., 2024). Melalui proses tersebut, budaya organisasi tidak hanya dipahami secara formal, tetapi diinternalisasi dalam perilaku kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai honorer di Dinas Perhubungan Kota Binjai.

### **Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai**

Berdasarkan uji regresi linear berganda dan uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer pada Dinas Perhubungan Kota Binjai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis H4 yang diajukan, maka Hipotesis H4 dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2023) yang mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu (faktor intrinsik) yang salah satunya adalah kepribadian dan faktor dari luar individu (faktor ekstrinsik) yang salah duanya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal & Husniati (2023) yang membuktikan bahwa kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terbentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor internal pegawai dan faktor organisasi. Kepribadian pegawai membentuk dasar sikap dan perilaku kerja, kepemimpinan berperan dalam mengarahkan serta mengendalikan pelaksanaan tugas, sedangkan budaya organisasi menciptakan kerangka nilai dan kebiasaan yang menjadi pedoman bersama (Iqbal & Husniati, 2023). Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku disiplin pegawai honorer secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai dihadapkan pada tuntutan kerja yang membutuhkan kedisiplinan tinggi, seperti ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta ketaatan pada prosedur operasional. Kepribadian yang bertanggung jawab dan memiliki kesadaran kerja mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan tertib (Holillah et al., 2021). Kepemimpinan yang tegas dan konsisten memperkuat perilaku tersebut melalui arahan yang jelas, pengawasan, serta penegakan aturan (Pasya & Rifani, 2023). Pada saat yang sama, budaya organisasi yang menekankan keteraturan dan tanggung jawab membentuk kebiasaan kerja kolektif (Novianingsih et al., 2023). Dalam kondisi ini, pegawai honorer tidak hanya bekerja berdasarkan instruksi pimpinan, tetapi juga menyesuaikan diri dengan norma kerja yang berlaku di lingkungan organisasi.

Keadaan di Dinas Perhubungan Kota Binjai menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara sistem kerja organisasi dan perilaku pegawai honorer. Aktivitas pelayanan publik yang berkaitan dengan keselamatan dan ketertiban lalu lintas menuntut koordinasi yang baik serta disiplin yang konsisten. Pegawai honorer dituntut untuk siap melaksanakan tugas sesuai pembagian kerja dan waktu yang telah ditetapkan. Kepribadian yang baik membantu pegawai beradaptasi dengan tuntutan tersebut, kepemimpinan memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan sesuai arahan, sementara budaya organisasi memperkuat perilaku disiplin melalui kebiasaan yang dilakukan secara terus-menerus (Daulay, 2025). Interaksi ketiga faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai honorer untuk menjaga disiplin sebagai bagian dari tanggung jawab profesional. Dinas Perhubungan Kota Binjai juga telah melakukan berbagai upaya untuk mendukung terbentuknya disiplin kerja melalui penguatan kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Upaya tersebut meliputi penetapan aturan kerja yang jelas, pembinaan dan pengarahan rutin, pengawasan pelaksanaan tugas, serta penerapan nilai kerja yang menekankan keteraturan dan tanggung jawab. Pimpinan berperan aktif dalam memberikan teladan dan memastikan aturan diterapkan secara konsisten (Malikhah et al., 2024). Melalui pendekatan tersebut, disiplin kerja tidak hanya dibangun melalui pengawasan, tetapi juga melalui pembiasaan dan penanaman nilai kerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh simultan ketiga variabel tersebut mampu menciptakan disiplin kerja yang lebih stabil dan terjaga.

Budaya organisasi memberikan pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai karena budaya kerja membentuk kebiasaan dan pola perilaku yang dijalankan secara kolektif dan berulang. Nilai keteraturan, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab kerja telah menjadi bagian dari rutinitas kerja sehari-hari. Pegawai honorer cenderung menyesuaikan diri dengan kebiasaan yang berlaku agar dapat diterima dalam lingkungan kerja (Rahadian & Suwandana, 2023). Berbeda dengan kepribadian yang bersifat individual dan kepemimpinan yang bergantung pada figur tertentu, budaya organisasi bersifat lebih luas dan terus berlangsung (Dwiyanti et al., 2024). Ketika budaya disiplin telah tertanam, pegawai akan tetap menunjukkan perilaku tertib meskipun tanpa pengawasan langsung. Kondisi ini menjadikan budaya organisasi sebagai faktor yang paling kuat dalam membentuk dan menjaga disiplin kerja pegawai honorer secara berkelanjutan (Mahpud et al., 2022).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa kepribadian, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honorer Dinas Perhubungan Kota Binjai. Secara parsial, masing-masing variabel independen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi bertanda positif serta nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan, yang menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai honorer.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen Dinas Perhubungan Kota Binjai disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai honorer melalui penguatan budaya organisasi yang menekankan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan keteladanan. Selain itu, pengembangan kepemimpinan yang tegas, adil, dan konsisten perlu dilakukan agar pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas serta menjadi contoh perilaku disiplin. Dari sisi individu, pembinaan kepribadian pegawai honorer perlu ditingkatkan melalui pelatihan sikap kerja, penanaman nilai komitmen, serta pemberian umpan balik kinerja yang konstruktif. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang objektif dan transparan juga perlu dilakukan secara konsisten guna mendorong terciptanya disiplin kerja yang berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albaqy, M. B., & Hasibuan, H. A. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1042-1061.
- Aritonang, L., Simanungkalit, M., Simamora, D. T., Harijanja, S. D., & Samosir, T. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru PAK Terhadap Disiplin Belajar Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Nainggolan Tahun Pembelajaran 2023/2025. *Jurnal Pendidikan Agama dan Teologi*, 1(4), 196-206.
- Aulia, N., Robain, W., & Kholik, K. (2025, October). Analysis of Leadership Style, Personality, and Organizational Culture on Employee Performance at the Department of Community and Village Empowerment of Langkat Regency. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 644-656).
- Az-Zahra, F. W., Wakhyuni, E., & Taufik, A. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Peraturan Yang Pasti, Serta Pengawasan Pimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Guru di MAN 3 Langkat. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 11(1).
- Cahya, P. M., & Kholik, K. (2024). Analysis of the Influence of Motivation, Human Resource Development, and Job Satisfaction on Employee Work Discipline at PT Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 6(3), 809-827.
- Daulay, M. T. (2023). The effect of mutation, promotion and job satisfaction on employee performance of plantation companies in medan. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 2(1), 11-21.
- Daulay, M. T. (2025). Sentiment Analysis of Community Perceptions on Coastal HRM Practices in Blue Economy Initiatives: An NLP-Based Study. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 4025-4036.
- Daulay, M. T., Sanny, A., & Khairiyah, P. (2024). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1180-1186.
- Dwiyanti, F., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 423-433.
- Faiyun, A. (2022). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas VII MTs Al Mas'udiyah Bandung. *WASPADA (Jurnal Wawasan Pengembangan Pendidikan)*, 4(2), 1-11.

- Holilah, L., Fatmasari, R., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 563-576.
- Iqbal, S., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Swapro International Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 1-15.
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2025, October). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 962-974).
- Madin, M. M. (2022). Peningkatan Disiplin Kerja Guru melalui Pembinaan Kompetensi Kepribadian. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 10(5).
- Malikhah, I. (2021). An effect of planning, organizing, staffing, leading and controlling of operational leadership. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 4643-4652.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34-43.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Sari, Y. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 225-235.
- Mahpud, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 111-119.
- Moekijat. (2023). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Nastriana, P., & Budiarta, K. (2025). Pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota binjai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI)*, 8(1), 37-47.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84
- Pasya, A., & Rifani, D. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Lembaga Masyarakat Kelas IIB Muara Enim. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 9(1), 205-215.
- Primadhani, W. N., & Pitoyo, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Semarang Power Mandiri. *Matrik: Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi*, 24(2), 173-182.
- Rahadian, C. G. B. S., & Suwandana, I. G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6).
- Rindani, N., & Trimurni, F. (2022). Kapasitas Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Binjai dalam Pengawasan Lalu Lintas. *Journal of Science and Social Research*, 5(3), 545-558.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuni, D. (2022). Hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pada badan kepegawaian negara jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 155-162.
- Tarigan, R. K. B., Rizky, M. C., Syahfitri, A., & Azhari, N. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, dan Teladan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Journal Of Science And Social Research*, 8(3), 4775-4781.
- Tumoka, I. M. R., & Arjuna, M. (2025). Peranan Leadership Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Arta Samudra. *Journal of Administrative and Social Science*, 6(1), 47-55.
- Utameyasa, G. A. A. P., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Bumi Delta Makmur. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 766-777.

- Wahyuningsih, P., & Sutarno, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 3099-3119.
- Waluyo, M. (2023). *Manajemen Psikologi Industri*. Malang: Literasi Nusantara