

Pengaruh kedisiplinan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta

Krisdanu Purwana¹ · Indri Andriani² · Hasan Munawar¹

Accepted: 17 November 2023 / Published online: 09 Desember 2023

Abstrak

Tujuan: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Desa Cibeber.

Metodologi/Pendekatan: Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian, adalah teknik *non-probability sampling* dengan jenis sampel jenuh.

Hasil: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Praktis: Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pihak pimpinan terkait terkait pengaruh kedisiplinan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kebaruan: Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kedisiplinan kerja pegawai, kepemimpinan, serta kinerja pegawai di sektor pemerintahan desa.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Pegawai

Komunikasi dilakukan oleh Krisdanu Purwana.

✉ Krisdanu Purwana

Krisdanu.purwana@stieb-perdanamandiri.ac.id

Indri Andriani

indriaduljr25@gmail.com

Hasan Munawar

Hasanmunawar69@gmail.com

¹Program Studi Akuntansi, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

²Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia Indonesia digambarkan dalam laporan *Human Development Index* (HDI) atau dalam Bahasa Indonesia dikenal dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tahun 2020 dari *United Nation Development Programme* (UNDP) yang menyatakan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke 107 dari 189 negara (Ashshiddiqi dkk, 2021). Pemerintahan desa salah satu instansi terkecil di suatu wilayah yang dibentuk secara formal, yang mana membutuhkan sumber daya manusia sebagai penyelenggara kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berhubungan dengan masyarakat desa (Aziz, 2016). Desa Cibeber merupakan desa yang berada di Kecamatan Kiarapedes Kabupaten Purwakarta. Desa Cibeber dipimpin oleh seorang kepala desa, yang dibantu dengan 19 orang stafnya untuk menjalankan tugasnya melayani masyarakat. Dengan jumlah penduduk 2,339 yang mayoritas penduduknya bermata pencaharian sebagai buruh serabutan, petani dan pegawai swasta.

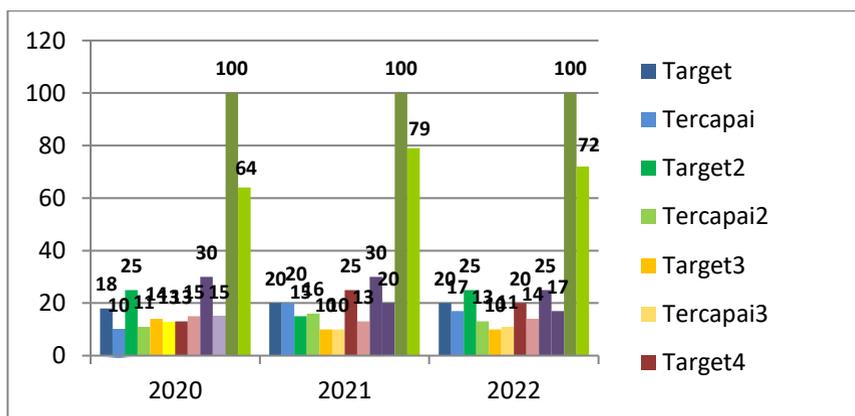
Menurut Hasibuan (2020), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Kepemimpinan disini mengenai kurangnya ketegasan dari pimpinan sehingga sering kali pegawai menganggap sepele aturan yang ada (Sya’idah, 2021). Menurut Nitisemito (2002), tugas yang diberikan kepada pekerja terkadang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja yang akhirnya pekerjaan tidak sesuai dengan yang seharusnya. Kurangnya pengawasan dari pimpinan yang mengakibatkan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab sehingga pegawai tidak secara total memberikan pelayanan publik yang maksimal (Rizal & Radiman, 2019). Menurut Hadyati dkk (2020), “Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai atribut yang dimiliki seorang pemimpin yang bersifat alamiah maupun *non* alamiah”. Menurut Hadyati, dkk (2020), “Kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki”.

Tabel 1. Rekapitulasi daftar hadir pegawai Desa Cibeber Kiarapedes Purwakarta tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Hasil Kerja	Jumlah Pegawai	Tingkat Kehadiran	
			Tidak Hadir	Hadir
2020	260	20	14	246
2021	260	20	16	244
2022	260	20	19	241

Tabel 1, menunjukkan laporan ketidakhadiran pegawai Desa Cibeber dari 2020

sampai 2022, di mana ketidakhadiran pada tahun 2020 sebanyak 14 kali, lalu 2021 sebanyak 16 kali, dan 2022 sebanyak 19 kali. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam 3 tahun terakhir rekapitulasi ketidakhadiran pegawai terjadi kenaikan yang signifikan dengan jumlah ketidakhadiran di tahun 2022 yang tinggi yaitu mencapai 19 kali, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Desa Cibeber.



Gambar 1. Data Kinerja Target Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta Tahun 2020-2022

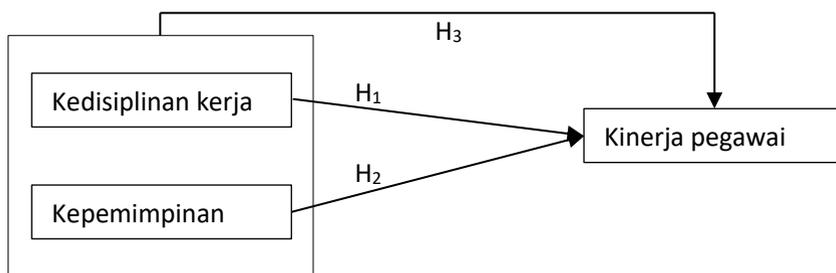
Gambar 1 menunjukkan data kinerja tugas Kepala desa dan Perangkat desa dalam 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2020-2022. Pada tahun 2020 kinerja tercapai sebesar 64 dan tidak tercapai 36, di tahun 2021 kinerja yang tercapai mengalami kenaikan 79 dan tidak tercapai 21, namun pada tahun 2022 kinerja tercapai kembali menurun sebesar 72 dan tidak tercapai 28. Dengan begitu tugas kepala desa dan perangkat desa mengalami fluktuasi, dan masih jauh dari target yang ditentukan.

Menurut Sugiyono (2022), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Syahril & Rikumahu, 2019).

H₁: Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta.

H₃: Kedisiplinan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta.



Gambar 2. Model Penelitian

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian, menggunakan teknik *non-probability sampling*, jenis sampling jenuh. Yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel, karena jumlah pegawai di Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta berjumlah 20 orang.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengikutsertakan sah atau tidaknya indikator kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan

membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut tingkat Signifikan 1% dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kedisiplinan kerja (X1)	0,899	Reliabel
Kepemimpinan(X2)	0,792	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,756	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan penelitian variabel Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 yang berarti seluruh butir pernyataan penelitian sudah reliabel.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi Linear Berganda

		Kedisiplinan kerja	Kepemimpinan	Kinerja
Kedisiplinan kerja	Pearson	1	0,873**	0,314
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,177
	N	20	20	20
Kepemimpinan	Pearson	0,873**	1	0,400
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,081
	N	20	20	20
Kinerja	Pearson	0,314	0,400	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	0,177	0,81	
	N	20	20	20

Catatan: **Signifikansi 0,01

Tabel 3 menunjukkan besar hubungan antara variabel Kedisiplinan Kerja dan kinerja pegawai adalah 0,314. Berada pada tingkat 0,20 – 0,399 hubungan rendah. Selanjutnya besar hubungan antara variabel Kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah 0,400. Berada pada tingkat 0,40 – 0,599 hubungan sedang.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,406	0,165	0,066	4,086

Tabel 4 menunjukkan nilai R = 0,406 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,165. Artinya kinerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 10,65% oleh Kedisiplinan Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2). Sedangkan sisanya ($100\% - 10,65\% = 89,35\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,110	6,738		3,578	0,002
Kedisiplinan kerja	-0,072	0,226	-0,144	-0,317	0,755
Kepemimpinan	0,602	0,520	0,525	1,157	0,263

Tabel 5 menunjukkan nilai konstanta sebesar 24,110 dan beta untuk variabel Kedisiplinan Kerja (X1) sebesar -0,072 dan variabel Kepemimpinan (X2) sebesar 0,602. Variabel kedisiplinan kerja dengan penilaian sebesar -0,072 dapat dijelaskan bahwa pada variabel kedisiplinan kerja memiliki arah yang berbalik arah. Sedangkan variabel kepemimpinan sebesar 0,602 dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai arah yang positif. Tabel 6 juga menunjukkan bahwa diperoleh hasil t_{hitung} dengan kriteria signifikan 0,01 dan derajat kebebasan ($dk = n - k - 1$ atau (dk) $20 - 2 - 1 = 17$, maka diperoleh t tabel sebesar 2.566.

Analisis Uji F

Tabel 6 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55,948	2	27,974	1,675	0,217
Residual	283,852	17	16,697		
Total	339,800	19			

Dilihat dari tabel 6 diperoleh $F_{hitung} 1.675 < F_{tabel} 4.41$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$), dengan signifikansi 0,217. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 maka nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,217 > 0,05$). Maka hal ini membuktikan bahwa secara simultan variabel Kedisiplinan Kerja dan Kepemimpinan tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gambaran Kedisiplinan Kerja

Gambaran variabel kedisiplinan kerja (X1) dalam penelitian ini diperoleh dari hasil tanggapan responden mengenai kuesioner yang disebar kepada 20 pegawai Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 25.0 menunjukkan bahwa sub variabel teladan pemimpin mendapat skor tertinggi, dengan skor aktual 161. Dalam pernyataan “Pemimpin memperlihatkan perilaku yang baik” dengan presentase 81%. Dan dari hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa sub variabel waskat mendapatkan skor terendah, yakni mendapatkan skor aktual sebesar 123, dengan pernyataan “Pemimpin selalu mengawasi bawahannya” dengan presentase 57%. Selanjutnya pada skor jumlah kuesioner untuk variabel kedisiplinan kerja (X1) mendapatkan sebesar 1205 masuk ke dalam kategori sedang, dan hasil perhitungan terhadap kedisiplinan kerja yang dirasakan responden diperoleh sebesar 75,31%.

Gambaran Kepemimpinan

Gambaran variabel kepemimpinan (X2). Dari hasil pengolahan data dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 25.0 menunjukkan bahwa indikator kepribadian mendapatkan skor aktual 150 dan indikator memiliki pengetahuan memimpin juga mendapatkan skor tertinggi, dengan skor aktual 150. Untuk sub variabel kepribadian dalam pernyataan “Pimpinan membina kerja sama yang baik dengan pegawai” dengan presentase 76%, dan indikator memiliki pengetahuan memimpin dalam pernyataan “Pimpinan memiliki wawasan dan pengetahuan untuk memimpin para bawahannya” dengan presentase 77%. Dan dari hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa sub variabel bisa memimpin mendapatkan skor terendah yakni mendapatkan skor aktual sebesar 57, dengan pernyataan “Pimpinan mampu mengenali potensi pegawai dan mampu mengembangkannya” dengan presentase 57%. Selanjutnya pada skor jumlah kuesioner untuk variabel kepemimpinan (X2) mendapatkan sebesar 436 masuk ke dalam kategori sedang, dan hasil perhitungan terhadap kepemimpinan yang dirasakan responden diperoleh sebesar 72,66%.

Gambaran Kinerja

Gambaran variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengolahan data dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 25.0 menunjukkan bahwa sub variabel perilaku kerja mendapat skor tertinggi, dengan skor aktual

170. Dalam pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan” dengan presentase 85% dan pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti” dengan presentase 85%. Dan dari hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa sub variabel sikap kerja mendapatkan skor terendah yakni mendapatkan skor aktual sebesar 154 dengan pernyataan “Saya tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan” dengan presentase 69%. Selanjutnya pada skor jumlah kuesioner untuk variabel kinerja (Y) mendapatkan sebesar 658 masuk ke dalam kategori tinggi, dan hasil perhitungan terhadap kinerja yang dirasakan responden diperoleh sebesar 82,25%.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parsial pada nilai probabilitas 0,05 kurang lebih kecil dari nilai sig 0,755 ($0,755 > 0,05$), artinya tidak signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta. Jadi tidak terbukti bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta.

Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parsial pada nilai probabilitas 0,05 kurang lebih kecil dari nilai sig 0,263 ($0,263 > 0,05$), artinya tidak signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta. Jadi tidak terbukti bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepemimpinan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji signifikansi simultan dengan menggunakan batas signifikan 0,05 maka dilihat dari nilai sig yaitu 0.217 > 0.05 yang mana nilai sig lebih dari 0,05 artinya secara simultan variabel kedisiplinan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan

sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta yaitu, gambaran kedisiplinan kerja (X1) pada Pegawai Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden berada pada daerah sedang. Skor tertinggi pada sub variabel teladan pemimpin, dengan pernyataan “Pemimpin memperlihatkan perilaku yang baik” dengan jumlah skor aktual sebesar 81 dari skor ideal 100 dengan presentase 81% dan skor terendah pada sub variabel waskat pada pernyataan “Pemimpin selalu mengawasi bawahannya” dengan jumlah skor aktual 57 dari skor ideal 100 dengan presentase 57%.

Gambaran kepemimpinan (X2) pada pegawai Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden berada pada daerah sedang. Skor tertinggi pada sub variabel kepribadian dengan pernyataan “Pimpinan membina kerja sama yang baik dengan pegawai” dengan jumlah skor aktual 76 dari skor ideal 100 dengan presentase 76%. Pada sub variabel memiliki pengetahuan memimpin juga mendapatkan skor tertinggi dengan pernyataan “Pimpinan memiliki wawasan dan pengetahuan untuk memimpin para bawahannya” dengan jumlah skor aktual 77 dari skor ideal 100 dengan presentase 77%. Dan skor terendah pada sub variabel bisa memimpin dengan pernyataan “Pimpinan mampu mengenali potensi pegawai dan mampu mengembangkannya” dengan jumlah skor aktual 57 dari skor ideal 100 dengan presentase 57%.

Gambaran kinerja pegawai (Y) pada pegawai Desa Cibeber Kecamatan Kiarapedes Purwakarta berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden berada pada daerah tinggi. Skor tertinggi pada sub variabel perilaku kerja dengan pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan” dengan skor aktual 85 dari skor ideal 100 dengan presentase 85%, dan juga pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti” dengan skor aktual 85 dari skor ideal 100 dengan presentase 85%. Dan skor terendah pada sub variabel sikap kerja dengan pernyataan “Saya tidak pernah mangkir atau tidak masuk kerja tanpa keterangan” dengan skor aktual 69 dari skor ideal 100 dengan presentase 69%.

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dilihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $-0,317 < 2.566$. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $1,157 < 2.566$. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} telah didapat, maka diperoleh $F_{hitung} 1.675 < F_{tabel} 4.41$ ($F_{hitung} < F_{tabel}$).

Daftar Pustaka

- Ashshiddiqi, M. T., Firmansyah, I., Ahyani, K. S., Putri, L. F. E., & Maulana, M. F. (2021). *Strategi Program Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Di Desa Pakuaon Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4), 1153-1162.
- Aziz, N. L. L. (2016). Otonomi Desa dan Efektivitas Dana Desa (The Village Autonomy and The Effectiveness of Village Funds). *Jurnal Penelitian Politik*, 13(2), 193-211.
- Hadyati, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Syahril, W. N., & Rikumahu, B. (2019). Penggunaan technology acceptance model (TAM) dalam analisis minat perilaku penggunaan e-money pada mahasiswa Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(2), 201-214.
- Sya'idah, Z. A. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam Perspektif Islam. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.