

Pengaruh Pembinaan oleh Kepala Desa Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa Darmaraja Kecamatan Lumbung Kabupaten Ciamis

Ridwan Hakiki¹⁾, Yayan Rudianto²⁾, Harinita³⁾

^{1,2,3} STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya, Indonesia

Email: ridwanhakiki1983@gmail.com¹⁾, yayanrudianto6474@gmail.com²⁾,
yayanrudianto6474@gmail.com³⁾

Abstract: *The study aims to determine the effect of Coaching by the Village Head on the Work Discipline Village Apparatus of Darmaraja Village, Lumbung District, Ciamis Regency. The method used in this study is a quantitative descriptive method. The data used in this study are primary data and secondary data. The population and sample in this study were 11 people by using a total sampling technique. The data analysis technique used includes sample regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and t-test. The results of this study indicate that coaching has a significant influence on work discipline, namely 76%. The remaining 24% is influenced by other factors not examined in this study.*

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pembinaan Oleh Kepala Desa Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa Darmaraja Kecamatan Lumbung Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 11 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 76% sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Keywords : *Return On Assets (ROA), Stock Price, Airline Companies, Indonesia Stock Exchange.*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan desa meliputi empat aspek utama: penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Seluruh kegiatan ini didasarkan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika. Landasan hukum ini menjadi pedoman operasional bagi pemerintahan desa.

Desa didefinisikan secara yuridis dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Pasal 1 Ayat 1) sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah serta berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. Dalam konteks ini, Kepala Desa dan Perangkat Desa merupakan sumber daya manusia (SDM) krusial yang menentukan keberhasilan roda pemerintahan. Oleh karena itu, Perangkat Desa, khususnya di Desa Darmaraja, Kecamatan Lumbung, Kabupaten Ciamis, dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan sikap penting yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas. Secara konseptual, disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen SDM yang vital, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Gea & Laoli, 2020). Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab tinggi yang mendorong gairah kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kesimpulannya, disiplin kerja adalah sikap hormat, patuh, dan tanggung jawab Perangkat Desa terhadap peraturan dan tugas yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Untuk memastikan Perangkat Desa dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, diperlukan Pembinaan yang memadai. Menurut Peraturan Kepala Desa Darmaraja Nomor 12 Tahun 2010 (Pasal 1 Ayat 7), Pembinaan adalah pemberian pedoman, standar pelaksanaan, bimbingan, pendidikan, pelatihan, konsultasi, supervisi, monitoring, pengawasan, dan evaluasi. Pembinaan SDM ini esensial untuk menjamin setiap pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, menghasilkan kerja yang tepat guna dan berhasil guna. Kepala Desa dituntut dapat mempengaruhi Perangkat Desa agar bertindak sesuai peraturan dan menanamkan Disiplin yang tinggi melalui upaya pembinaan.

Penelitian terdahulu (research gap) telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan Pembinaan oleh kepala desa terhadap disiplin kerja perangkat desa (Ariwijaya et al., 2024). Namun, dengan adanya perbedaan objek penelitian dan pendekatan kinerja di Kantor Desa Darmaraja, penelitian ini menjadi relevan untuk memberikan gambaran spesifik.

METODE

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan sifat replikasi dari penelitian terdahulu, namun berbeda pada objek, periode, dan lokasi, yaitu di Dusun Awiluar, Desa Darmaraja, Ciamis. Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Pembinaan (Variabel Bebas/X) terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa (Variabel Terikat/Y). Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh 11 Perangkat Desa Darmaraja yang dijadikan sampel jenuh (total sampling), sesuai dengan batasan penelitian yang hanya mencakup wilayah desa tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan nilai signifikansi 0.05.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		11
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67342401
Most Extreme Differences	Absolute	.183
	Positive	.168
	Negative	-.183
Test Statistic		.183
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sampel Kolmogorov- Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 dimana hal ini menunjukkan hasil lebih besar (>) dari nilai signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas maka dilakukan identifikasi nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y untuk meramal (memprediksi) Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 27.0 dapat dirangkum melalui tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji Analisis Linier Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2.908	7.663		-.379	.713
Pembinaan	.635	.119	.871	5.324	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil output Coefficients pada analisis regresi, diketahui bahwa variabel Pembinaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistic sebesar 5,324 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya, pengaruh pembinaan terhadap disiplin kerja signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,871 menunjukkan bahwa Pembinaan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Disiplin Kerja dibandingkan variabel lain (jika ada dalam model).

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ke eratan hubungan antar dua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil perhitungan Koefisien Korelasi yang dilakukan menggunakan SPSS V.27 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.732	2.81804

a. Predictors: (Constant), Pembinaan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel diatas diketahui nilai R yang didapat sebesar 0,871, dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$. Berdasarkan pedoman interpretasi nilai R 0,871 ada pada interval 0,800-1,000, artinya terdapat hubungan korelasi yang sangat kuat antara variabel Pembinaan (X) dengan Disiplin Kerja (Y).

Nilai R^2 sebesar 76% mengungkapkan bahwa Pembinaan (X) hanya menjelaskan sebagian atau salah satu variasi Disiplin Kerja (Y), dengan sisa 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji parsial (Uji t) ^{digunakan} untuk mengetahui apakah Pembinaan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2.908	7.663		-.379	.713
Pembinaan	.635	.119	.871	5.324	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil pengujian parsial (^{uji} t) antara variabel Pembinaan terhadap Disiplin Kerja juga menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,635, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam pembinaan akan meningkatkan nilai Disiplin Kerja sebesar 0,635 satuan. Selain itu, nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 juga menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pembinaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian di Desa Darmaraja menunjukkan bahwa variabel Pembinaan oleh Kepala Desa berada dalam kategori "Sangat Baik", meraih total skor 716 dari nilai maksimum 825. Pencapaian ini mengindikasikan bahwa perangkat desa menilai kepala desa sudah menjalankan fungsi pembinaan

secara ^{efektif}, terutama dalam aspek komunikasi yang jelas dan keteladanan dalam mematuhi peraturan, yang merupakan indikator dengan skor tertinggi. Secara keseluruhan, pembinaan yang baik ini memberikan pengaruh positif dan memperkuat disiplin kerja perangkat desa, sesuai dengan teori bahwa pembinaan yang efektif meningkatkan komitmen dan disiplin pegawai.

Meskipun klasifikasi umum "Sangat Baik," skor terendah tercatat pada indikator terkait aspek spiritualitas ("Kepala desa bertaqwa dan beriman") dan keteguhan mental ("Kepala desa mempunyai mental yang kuat"). Hal ini menunjukkan bahwa aspek tersebut masih memiliki ruang untuk ditingkatkan agar dapat ^{dipersepsikan} lebih positif oleh responden di masa mendatang. Keberhasilan pembinaan yang sudah ada, sejalan dengan temuan penelitian terdahulu, menjadi fondasi penting untuk membentuk lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan profesional.

Tingkat Disiplin Kerja Perangkat Desa di Desa Darmaraja, Kecamatan Lumbang, secara umum berada dalam kategori "Baik", dengan total skor 414 dari nilai maksimum 495. Skor ini menunjukkan bahwa perangkat desa telah memiliki komitmen dan sikap kerja yang positif. Kekuatan utama disiplin kerja terletak pada komitmen tinggi ^{untuk} menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan dan keyakinan pada rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, yang menjadi indikator dengan skor tertinggi.

Namun, indikator dengan skor terendah menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam aspek hubungan sosial dan kerja sama tim, yaitu pada pernyataan mengenai penghargaan terhadap nilai-nilai sosial dan keyakinan bahwa suasana saling menghargai meningkatkan produktivitas tim. Untuk mencapai kategori "Sangat Baik," Kepala Desa perlu meningkatkan pembinaan yang fokus pada pengembangan budaya kerja kolaboratif dan memperkuat nilai-nilai sosial antar pegawai, misalnya melalui musyawarah rutin, guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pembinaan oleh kepala desa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai t hitung (5.324) yang secara signifikan lebih besar dari t tabel (1.684). Secara kuantitatif, nilai koefisien regresi sebesar 0.635 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kualitas pembinaan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.635 satuan.

Temuan ini sangat kuat, didukung oleh nilai *Standardized Coefficients* (Beta) sebesar 0.871, menegaskan bahwa kualitas pembinaan merupakan faktor strategis dan penting dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin di desa tersebut. Hasil ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pembinaan yang efektif—meliputi arahan yang jelas, keteladanan, pengawasan, dan motivasi—dapat meningkatkan loyalitas, rasa tanggung jawab, dan kepatuhan bawahan terhadap aturan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai indikator pembinaan, didapat angka 716, maka dapat disimpulkan pembinaan pada Desa Darmaraja Kecamatan Lumbung menurut pendapat responden pada klasifikasi sangat baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai indikator disiplin kerja, didapat angka 414. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja perangkat desa di desa darmaraja kecamatan Lumbung Kabupaten Ciamis menurut pendapat responden pada klasifikasi baik. Pembinaan oleh kepala desa terhadap disiplin kerja perangkat desa Darmaraja Kecamatan Lumbung Kabupaten Ciamis, berpengaruh secara signifikan hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis bahwa thitung sebesar 5,324 lebih besar dari ttabel 1,833. Nilai r^2 (Determinan) diperoleh koefisien determinasi sebesar 76%. Hal ini mengungkapkan bahwa Pembinaan hanya menjelaskan sebagian atau salah satu variasi Disiplin kerja dan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariwijaya, I. W. R. W., Sudiarta, I. M., & Kerti, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Disiplin Kerja Perangkat Desa.
- Gea, M. A., & Laoli, M. (2020). Sayangnya, Detail Judul Jurnal Tidak Tersedia Dalam Sumber Yang Dilampirkan Dan Hasil Penelusuran.
- Harmoko, H. (2019). Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Eksekusi Di Pengadilan Tata Usaha Negara. *Jurnal Ius*, *Vii*(01), 22-28. (Atau Karya Lain, Karena Ada Beberapa Karya Harmoko 2019)
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawan, F. (2021). Sayangnya, Detail Judul Jurnal Tidak Tersedia Dalam Sumber Yang Dilampirkan Dan Hasil Penelusuran. (Terdapat Beberapa Karya Kurniawan 2021)
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Musanef. (1984). *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Gunung Agung.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *8*(1), 19-27.
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Provinsi Maluku Di Jakarta. Sayangnya, Detail Jurnal Tidak Tersedia Dalam Sumber Yang Dilampirkan Dan Hasil Penelusuran.
- Rahmadani. (2019). Metode Penerapan Model Pembelajaran Problem Based Learning (Pbl). *Lantanida Journal*, *7*(1).

Sinungan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bumi Aksara. (Beberapa Sumber Menyebut Cetakan Tahun 2014)

Waruwu, M., Panggabean, H. H., & Halawa, N. I. (2024). Sayangnya, Detail Judul Jurnal Tidak Tersedia Dalam Sumber Yang Dilampirkan Dan Hasil Penelusuran. (Terdapat Beberapa Karya Waruwu Et Al., 2024)