

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Seluma Selatan Kabupaten Seluma

The Influence Of Leadership And Discipline On The Performance Of Village Offices In South Seluma District Area Seluma Regency

Darwan Hamid ¹⁾; Tito Irwanto ²⁾; Ramadan Subhi ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ hamiddarwan81@gmail.com ;²⁾ titoirwanto@unived.ac.id ;³⁾ ramadan@unived.ac.id

How to Cite :

Hamid, D., Irwanto, T., & Subhi, R. (2025). The Influence Of Leadership And Discipline On The Performance Of Village Offices In South Seluma District Area, Seluma Regency. Journal of Law, Social Science, and Management Review. 2 (1).

ARTICLE HISTORY

Received [20 Oktober 2025]

Revised [23 November 2025]

Accepted [25 November 2025]

KEYWORDS

Leadership, Discipline, Performance.

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



ABSTRAK

Perangkat desa memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan di tingkat desa. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terlepas dari kinerja perangkat desa itu sendiri. Kinerja yang baik akan tercapai apabila didukung oleh kepemimpinan yang efektif serta kedisiplinan yang tinggi dari setiap perangkat desa. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Seluma Selatan Kabupaten Seluma. Tujuan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Metode analisis dalam Penelitian Ini Menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Linier berganda, Koefisien Determinasi, Dan Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji T, Uji F. Jumlah responden sebanyak 30 orang seluruh perangkat desa di Kecamatan Seluma Selatan yang terdiri dari empat desa, yaitu Desa Sengkuang, Desa Tanjung, Desa Tanjung Seru, dan Desa Padang Genting. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan: $Y = 0,764 - 0,008X_1 + 0,986 X_2 + e$ Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki nilai koefisien negatif (-0,008) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai t hitung $-0,046 < t$ tabel 1,703 serta signifikansi $0,986 > 0,05$. Sedangkan disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai t hitung $5,944 > t$ tabel 1,703 serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dengan nilai F hitung $966,757 > F$ tabel 3,354 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,985 berarti 98,5% variasi kinerja perangkat desa dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin, sedangkan sisanya 1,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

Village officials play a crucial role in running the government at the village level. The success of village governance is inseparable from the performance of the village officials themselves. Good performance will be achieved if supported by effective leadership and high discipline from each village official. The purpose of this study was to determine the influence of leadership and discipline on the performance of village officials in the South Seluma District, Seluma Regency. The research objective used a quantitative method with a descriptive analysis approach. The analytical method in this study uses Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Analysis, Determination Coefficient, and Hypothesis Testing using T-Test, F-Test. The number of respondents was 30 people from all village officials in South Seluma District, which consists of four villages, namely Sengkuang Village, Tanjung Village, Tanjung Seru Village, and Padang Genting Village. The results of multiple linear regression analysis obtained the equation: $Y = 0.764 - 0.008X_1 + 0.986X_2 + e$ These results indicate

that leadership (X_1) has a negative coefficient value (-0.008) and does not significantly influence the performance of village officials with a calculated t value of -0.046 < t table 1.703 and a significance of 0.986 > 0.05. Meanwhile, discipline (X_2) has a positive and significant effect on the performance of village officials with a calculated t value of 5.944 > t table 1.703 and a significance of 0.000 < 0.05. The results of the simultaneous test (F test) show that leadership and discipline together have a significant effect on the performance of village officials with a calculated F value of 966.757 > F table 3.354 and a significance of 0.000 < 0.05. The Adjusted R^2 value of 0.985 means that 98.5% of the variation in village official performance is explained by leadership and discipline, while the remaining 1.5% is influenced by other factors outside this study.

PENDAHULUAN

Perangkat desa merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat di tingkat desa. Keberhasilan pembangunan desa sangat ditentukan oleh kinerja perangkat desa sebagai aparatur yang menjalankan fungsi administrasi, pelayanan, dan pelaksanaan program-program pembangunan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perangkat desa menjadi faktor penting dalam mewujudkan pemerintahan desa yang efektif, transparan, dan akuntabel.

Keberhasilan kinerja dari Perangkat Desa secara kualitas ataupun kuantitas sangat memerlukan keseriusan dan perhatian dari Perangkat Desa itu sendiri. Untuk dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan tersebut maka diperlukan adanya penunjang keberhasilan organisasi ataupun lembaga tertentu.

Untuk mengatasi kinerja perangkat desa yang kurang optimal tersebut, perlu ada upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi perangkat desa melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas. Selain itu, perlu juga dilakukan perbaikan manajemen dan kepemimpinan dalam pemerintahan desa, memastikan tersedianya sumber daya yang memadai, serta mengelola faktor politik dan konflik kepentingan secara bijak dan transparan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan seseorang yang mampu memimpin para pegawainya. Pemimpin yang profesional menjadi harapan para manusia. Kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena selain memiliki kelebihan, dilain sisi manusia juga mempunyai keterbatasan. Ada seseorang yang mempunyai kemampuan dalam memimpin dan ada juga manusia yang mempunyai keterbatasan dalam memimpin. Oleh karena itu dalam suatu organisasi ada orang yang memimpin dan ada yang dipimpin.

Untuk menciptakan kinerja yang baik perlu didukung disiplin kerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku patuh terhadap aturan, tata tertib, serta prosedur organisasi sehingga tugas dapat terlaksana dengan efektif."(Hasibuan, 2021; Sutrisno, 2019; Putra & Astuti, 2018).

Berdasarkan hasil observasi, di Desa data di wilayah kecamatan seluma selatan Kabupaten Seluma ditemukan bahwa hubungan antara kepala desa dengan perangkat desa masih kurang, begitu juga dengan hubungan komunikasi antara perangkat desa dengan masyarakat. Dari 30 orang perangkat desa yang akan saya teliti di Kantor desa wilayah kecamatan seluma selatan Kabupaten Seluma ditemukan hampir semua perangkat desa yang kinerjanya kurang baik dan belum efektif, Ditemukan juga penyampaian layanan yang lambat, hal ini mencakup keterlambatan dalam memproses tugas-tugas administratif, seperti menerbitkan dokumen identitas, surat keterangan lahir atau kematian, dokumen kepemilikan tanah, atau dokumen penting lainnya. Dengan adanya identifikasi permasalahan yang dihadapi oleh para perangkat desa tersebut di atas dapat memberikan input bagi pemimpin dalam memperbaiki situasi dan keadaan yang terjadi sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kembali kinerja kerja dalam meningkatkan hasil yang diinginkan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Menurut Sutrisno (2019:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuantujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Sedangkan Sunyoto (2020:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Kepemimpinan

Menurut Rusminita et.,al (2025) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor. Kepala Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu menjalankan peran interpersonal role (peranan pribadi) mampu memberikan bantuan secara terus-menerus serta mampu memfasilitasi untuk kelancaran kegiatan kegiatan guna mempercepat suatu proses untuk mencapai output tertentu).

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses memotivasi orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang besar, sekaligus mempengaruhi strategi, tujuan, serta budaya organisasi agar dapat dijalankan secara efektif. Dengan demikian, kepemimpinan bukan sekadar memerintah, tetapi lebih kepada menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga keberlangsungan organisasi melalui pengaruh terhadap individu maupun kelompok (Antonakis & Day, 2018; Liden *dkk.*, 2020; Northouse, 2021).

Ada banyak dimensi dan indikator yang disampaikan oleh beberapa ahli, salah satunya Liden *dkk.*, (2025) yang menyatakan terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan :

1. Direktif, terdiri dari :
 - a. Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja dari kinerja mereka.
 - b. Pengarahan khusus dari pemimpin.
2. Supportive, terdiri dari :
 - a. Mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif.
 - b. Memperhatikan kesejahteraan karyawan
3. Partipatif, terdiri dari :
 - a. Memberikan kebebasan berpendapat.
 - b. Mempertimbangkan saran
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi, terdiri dari :
 - a. Menetapkan tujuan.
 - b. Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi

Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023).

Menurut (Pratama *dkk.*, 2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Tingkat kedisiplinan seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator.

1. Pertama, ketaatan pada aturan, yaitu kemampuan pegawai untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku di organisasi.
2. Kedua, ketepatan waktu, yang mencerminkan kedisiplinan dalam hadir dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.
3. Ketiga, kepatuhan terhadap jam kerja, di mana pegawai memanfaatkan waktu kerja secara efektif sesuai ketentuan yang ada.
4. Keempat, tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dengan penuh kesungguhan.

5. Kelima, kepatuhan pada instruksi atasan, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan perintah dan arahan pimpinan secara konsisten dan bertanggung jawab. Semua indikator ini secara keseluruhan mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi .

Kinerja

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Suatu Hasil Kerja Yang Dicapai Seseorang Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Yang Dibebankan kepadanya Yang Didasarkan Atas Kecakapan, Pengalaman Dan Kesungguhan Serta Waktu. Menurutnya Performance Atau Kinerja Adalah Hasil Yang Dapat Dicapai Oleh Seseorang Atau Sekelompok Orang Dalam Suatu Organisasi, Sesuai Dengan Tanggungjawab Masing-Masing Dalam Rangka Mencapai Tujuan Organisasi Bersangkutan Secara Legal, Tidak Melanggar Hukum Dan Sesuai Dengan Moral Maupun Etika (Apriadi et.,al 2023)

kinerja aparatur pemerintah termasuk perangkat desa merupakan ukuran keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah ditetapkan secara formal, baik yang bersifat administratif maupun operasional di lapangan. Kinerja karyawan atau perangkat desa secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut memberi kesempatan bagi perangkat desa untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kerja mereka. Mangkunegara, A. P. (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan pemerintah atau atasan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Menurut (Sugiyono, 2019; Creswell & Creswell, 2018) Pengertian metode survey adalah : "Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel".

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji Validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Validitas instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid memastikan data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya (Taherdoost, 2016; Heale & Twycross, 2015). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Menurut pandangan terbaru, suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi item $\geq 0,30$.

Batasan ini menunjukkan bahwa instrumen sudah cukup mampu mengukur konstruk yang dimaksud (Ghozali, 2018; Hair dkk., 2019).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2018; Hair dkk., 2019).

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2019:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja perangkat desa
- A = Konstanta β_1 ,
- β_2 = Koefisien Regresi
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Disiplin
- E = Error

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1, dimana semakin mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika mendekati 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2018; Hair dkk., 2019).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji signifikansi pengaruh secara parsial (Uji t). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005 dalam penelitian Imam Ariono 2017) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu

- Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (p-value) dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan (Ghozali, 2018; Hair dkk., 2019).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (p-value) dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018; Hair dkk., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan kisaran sesungguhnya rata-rata dan standar deviasi.

Tabel 1 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	30	17.00	37.00	29.3667	5.97399
Disiplin	30	17.00	37.00	29.7333	6.02829
Kinerja	30	17.00	36.00	29.3333	5.83292
Valid N (listwise)	30				

Hasil Olah Data Spss 26 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai N = 30. variabel kepemimpinan (X1) Memiliki nilai maksimum 37, nilai minimum 17 dan nilai rata-ratanya 29.36. untuk variabel disiplin memiliki nilai maksimum 37, nilai minimum 17, dan nilai rata-ratanya 29.73 Responden dalam penelitian ini adalah perangkat kantor desa wilyah seluma selatan kabupaten seluma. Berdasarkan data yang diperoleh dari 30 koisioner yang dapat diolah, diperoleh informasi mengenai identitas responden, yaitu meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 2 Statistik Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	24	80 %
Perempuan	6	20 %
Total responden	30	100 %
Usia		
20-30 tahun	2	6,66 %
31-60	28	93,33 %
Total responden	30	100%
Pendidikan terakhir		
Sma/	25	83%
Sarjana	4	13,3%
Pasca serjana	1	3,3%
Total responden	30	100%
Masa kerja		
dibawah 5 th	5	17%
5s/d 15 th	25	83%
Total responden	30	100%

Hasil Olah Data Spss 26 2025

Berdasarkan tabel 2, data disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu 24 orang (80 %) dan dengan mayoritas responden berumur 31-60 sebanyak 28 orang (93,33 %) jika dilihat dari lamanya masa kerja responden untuk masa kerja diatas 5 tahun sd 15 tahun mendominasi dengan jumlah 25 orang (83%) .selain itu uga dilihat dari pendidikan terakhir responden, maka mayoritas pendidikan terakhir responden adalah sma yaitu sebanyak 25(83%).

Uji Validitas

Pengujian di lakukan dengan melakukan korelasi person antar skor jawaban responden disetiap pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Indikator dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Kep_1	0,586	0.3610	Valid
	Kep_2	0,643	0.3610	Valid
	Kep_3	0,598	0.3610	Valid
	Kep_4	0,647	0.3610	Valid
	Kep_5	0,675	0.3610	Valid
	Kep_6	0,642	0.3610	Valid
	Kep_7	0,638	0.3610	Valid
	Kep_8	0,613	0.3610	Valid
Disiplin (X2)	Dis_1	0,583	0.3610	Valid
	Dis_2	0,636	0.3610	Valid
	Dis_3	0,589	0.3610	Valid
	Dis_4	0,640	0.3610	Valid
	Dis_5	0,677	0.3610	Valid
	Dis_6	0,697	0.3610	Valid
	Dis_7	0,629	0.3610	Valid
	Dis_8	0,636	0.3610	Valid
Kinerja (Y)	Kin_1	0,557	0.3610	Valid
	Kin_2	0,623	0.3610	Valid
	Kin_3	0,569	0.3610	Valid
	Kin_4	0,600	0.3610	Valid
	Kin_5	0,678	0.3610	Valid
	Kin_6	0,642	0.3610	Valid
	Kin_7	0,648	0.3610	Valid
	Kin_8	0,602	0.3610	Valid

Hasil Olah Data Spss 26 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menggunakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.3610. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel kepemimpinan, disiplin, dan kinerja dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,778	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,769	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,759	0,60	Reliabel

Hasil Olah Data Spss 26 2025

Berdasarkan pengujian pada tabel 5 uji reliabilitas diatas maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai *cronbach* alfa lebih besar dari 0,60. Maka indikator dari variabel kepemimpinan, disiplin, dan kinerja dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.764	.663		1.152	.260
	Kepemimpinan	-.008	.164	-.008	-.046	.964
	Disiplin	.968	.163	1.001	5.944	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat dilihat nilai koefisien regresi dari variabel-variabel bebas kepemimpinan dan disiplin. Persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,764 - 0,008 X_1 + 0,986 X_2 + e$$

Interprestasi dari masing-masing koefisien variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstant sebesar 0,764 menunjukkan bahwa jika variabel independem yaitu kepemimpinan dan Disiplin diasumsikan konstan maka kinerja perangkat desa memiliki tingkat kerja sebesar 0,764.
2. koefisien regresi pada variabel kepemimpinan sebesar -0,008 menunjukkan bahwa jika semakin buruk tingkat kepemimpinan, maka akan semakin buruk kinerja perangkat desa yang dilakukannya.
3. koefisien regresi pada variabel Disiplin sebesar 0,896 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disiplin maka akan semakin meningkatkan kualitas kerja perangkat desa yang baik.

Uji Determinasi (R²)

Nilai R² mendekati satu maka variabel-variabel independem memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependem.semakin tinggi nilai Adjusted R² maka semakin tinggi variabel independem dapan menjelaskan variasi variabel dependem. Hasil uji koefisien determinasi dapat di lihat dari tabel 6.

Tabel 6 Uji koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.985	.70941

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan

Hasil Olah Data Spss 26 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas terlihat bahwa determinasi yang disesuaikan (adjusted R square) sebesar 0,985 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kinerja perangkat desa 98,5% di tentukan oleh variabel kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan seluma sellatan kabupaten srluma. Selebihnya sebesar 1,5%) ditentikan oleh faktor-faktor lain yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 7 Uji statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.764	.663		1.152	.260
	Kepemimpinan	-.008	.164	-.008	-.046	.964
	Disiplin	.968	.163	1.001	5.944	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Hasil Olah Data Spss 26 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 diatas dapat diartikan bahwa:

1. Uji hipotesis 1 : Berdasarkan tabel 8 Hipotesis pertama adalah kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan t hitung sebesar -0,046 < t tabel 1,703 dengan tingkat signifikan 0,964 > 0,05 dan nilai koefisien regresi (B) bernilai negatif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini berarti Ha1 ditolak.
2. Uji hipotesis 2 : Berdasarkan tabel 8 Disiplin berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Variabel Disiplin (X2), menunjukkan t hitung 5,944 > t tabel 1,703 dengan tingkat signifikan 0,000 < dari 0,05 dan nilai koefisien regresi (B) bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini berarti Ha2 diterima.

Uji F

Jika tingkat signifikan F < 0,5 yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan maka bisa disimpulkan bahwa semua variabel independem secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika tingkat signifikan F > 0,5 yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut.

Tabel 8 Uji statistik F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973.078	2	486.539	966.757	.000 ^b
	Residual	13.588	27	.503		
	Total	986.667	29			

Hasil olahan spss 26

Berdasarkan tabel 9 diatas. Nilai f dihitung sebesar 966.757 dan nilai f tabel 3.354 sehingga f hitung > f tabel. jika dapat dilihat bahwa nilai signifikan f yaitu 0,000 lebih kecil 0,5 yang diperoleh dari hasil pengolahan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independem yaitu kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan t hitung sebesar -0,046 < t tabel 1,703 dengan tingkat signifikan 0,964 > 0,05 dan nilai koefisien regresi (B) bernilai negatif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini berarti Ha1 ditolak. Hal ini menggambarkan bahwa kepemimpinan di desa wilayah kecamatan seluma selatan kabupaten seluma belum optimal dan antara perangkat desa dengan pemimpin masih kurang komunikasi karena kepemimpinan yang dihasilkan belum memuaskan bagi seluruh perangkat desa dan seluruh masyarakat, dan jiwa kepemimpinan nya masih kurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat penelitian Christilia O. Posuma (2017) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi. Kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit Ratumbusang harus perlu ditingkatkan lagi karena kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai belum memuaskan. Itu berarti Pemimpin belum mampu menciptakan hubungan yang baik bagi para pegawai. Pemimpin belum mampu memberi motivasi, mengkoordinasi para pegawai, dan komunikasi pemimpin dengan para pegawai masih kurang. Implikasi yang ada dalam penelitian ini yaitu harus ditingkatkan lagi kepemimpinan yang ada karena dalam penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai oleh sebab itu, ditunjang dengan beberapa faktor yaitu pemimpin harus selalu memberi motivasi kepada para pegawai agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan, pemimpin harus selalu mengkoordinasi pekerjaan yang dilakukan pegawai apakah benar atau tidak, dan pemimpin harus lebih mendekati diri dengan para pegawai dengan cara berkomunikasi lancar dengan para pegawai agar mereka bisa merasa dekat dengan pemimpin dan bisa dengan nyaman juga dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh disiplin (X2) Terhadap Kinerja (y)

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Variabel Disiplin (X2), menunjukkan t hitung 5,944 > t tabel 1,703 dengan tingkat signifikan 0,000 < dari 0,05 dan nilai koefisien regresi (B) bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja perangkat

desa. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja Pegawai Kantor Desa juga akan semakin meningkat. Artinya apabila Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan selalu bekerja dengan disiplin maka tingkat kinerja akan meningkat. Dengan adanya disiplin yang tinggi maka semua pekerjaan yang ada akan dapat diselesaikan tepat waktu, untuk itu diharapkan kepada Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan agar meningkatkan disiplin dalam bekerja, mengurangi mengobrol saat bekerja, tidak mencuri jam kerja dengan alasan apapun, datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Jika hal tersebut dapat diperhatikan oleh Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan maka kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan akan tetap meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019:213) bahwa "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) Terhadap Kinerja (y)

Berdasarkan hasil analisis uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perangkat desa (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel (F hitung > F tabel) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05). Artinya, apabila kepemimpinan dan disiplin kerja diterapkan secara baik dan seimbang, maka akan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Seluma Selatan Kabupaten Seluma.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa meskipun secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun ketika diuji bersama-sama dengan disiplin kerja, keduanya memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tetap memiliki peran penting sebagai faktor pendukung yang dapat memperkuat pengaruh disiplin terhadap kinerja. Dengan adanya pemimpin yang mampu memberikan arahan, keteladanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka tingkat kedisiplinan pegawai juga akan meningkat dan berdampak positif terhadap hasil kerja.

Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan dan melaksanakan tugas sesuai waktu, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, bimbingan, serta menciptakan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perangkat desa dapat dicapai apabila kedua faktor ini berjalan seiring: disiplin yang tinggi dan kepemimpinan yang efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila terdapat kepemimpinan yang mampu memberikan keteladanan dan kedisiplinan kerja yang baik dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan kedisiplinan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal karena keduanya saling melengkapi dalam mendorong produktivitas kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang harus diperhatikan oleh Pemerintah Desa di Kecamatan Seluma Selatan. Pemimpin perlu meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan memperkuat komunikasi, memberikan motivasi, dan menjadi teladan bagi perangkat desa, sementara seluruh perangkat desa perlu menegakkan disiplin kerja agar tugas-tugas pemerintahan desa dapat diselesaikan secara efektif dan efisien

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis, dan pembahasan yang telah dikemukakan oleh penulis terhadap pengaruh Kepemimpinan dan disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa Diwilayah Kecamatan Seluma Selatan Kabupaten seluma pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis sebagai berikut

1. kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa Diwilayah Kecamatan Seluma Selatan Kabupaten seluma . Berdasarkan hasil analisis deskriptif Variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan t hitung sebesar $-0,046 < t \text{ tabel } 1,703$ dengan tingkat signifikan $0,964 > 0,05$ dan nilai koefisien regresi (B) bernilai negatif. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa Diwilayah Kecamatan Seluma Selatan Kabupaten seluma menggambarkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja Pegawai Kantor Desa juga akan semakin meningkat. Artinya apabila Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan selalu bekerja dengan disiplin maka tingkat kinerja akan meningkat
3. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) Terhadap Kinerja (y)
4. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < 0,05, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Seluma Selatan Kabupaten Seluma.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun ketika kepemimpinan dan disiplin diuji secara bersama-sama, keduanya memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Dengan kata lain, keberhasilan kinerja perangkat desa tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi oleh kombinasi antara gaya kepemimpinan yang tepat dan tingkat kedisiplinan pegawai.

Saran

Agar dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam serta komprehensif, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada seluruh perangkat desa di wilayah kecamatan seluma selatan kabupaten seluma harus selalu melakukan evaluasi terus menerus untuk mengetahui kinerja karyawan. Hal ini sebagai bahan untuk kantor desa di wilayah seluma selatan kabupaten seluma agar setiap perangkat desa memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini agar menggali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian melalui wawancara dengan responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonakis, J., & Day, D. V. (2018). *The nature of leadership* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Apriadi, Dadi, Karona Cahya Susena, and Tito Irwanto. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District." *Journal Bima (Business, Management And Accounting)* 1.2 (2020): 97-105.
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1455-1466.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dewi, N. L. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–54.
- Fitriani, Y., & Setiawan, H. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 112–120.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66–67.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Liao, C. (2020). Leadership research in the 21st century: Trends, challenges, and opportunities. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101–113.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Pratama, R., Wibowo, A., & Sari, M. (2019). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 55–63.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rusminita, Esi, Tito Irwanto, and Nenden Restu Hidayah. "The Influence Of Leadership Style, Motivation, Discipline And Workload On Employees' Performance At The Food Security Service Of Bengkulu Province." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital* 4.2 (2025): 203-212
- Rusminita, S., dkk. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 77–89.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28–36.