



## PENGARUH TELADAN KEPEMIMPINAN, SANKSI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA APARAT DESA KECAMATAN PLAMPANG KABUPATEN SUMBAWA

Nanda Aprillia<sup>1</sup>, Sarifudin Serif<sup>2</sup>, Sulaimiah<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

E-mail : [nandaaprillianandaaprillia@gmail.com](mailto:nandaaprillianandaaprillia@gmail.com)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Kata Kunci:</b> kepemimpinan, sanksi, pengawasan, dan disiplin</p> <p><b>Keywords:</b> leadership, sanctions, supervision, and discipline</p> <p><b>How to cite:</b> Aprillia, Nanda., Serif, Sarifudin., Sulaimiah. (2023). Pengaruh Teladan Kepemimpinan, Sanksi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa, 12(4), 411-423</p> <p><b>DOI:</b> 10.29303/jmm.v12i4.790</p> <p>Dikumpulkan : 1 Nopember 2023 Direvisi : 15 Nopember 2023 Dipublikasi : 17 Nopember 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh teladan kepemimpinan, sanksi dan pengawasan terhadap disiplin kerja aparat desa di Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh aparat desa dengan jumlah reponden 59 orang. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) teladan kepemimpinan, sanksi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparat desa, <math>t</math>-hitung (3,990) &gt; 2,004; (2) sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparat desa, <math>t</math>-hitung (3,845) &gt; 2,004; dan (3) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparat desa, <math>t</math>-hitung (2,669) &gt; 2,004.</p> <p>This study aims to determine the influence of exemplary leadership, sanctions and supervision on the work discipline of village officials in Plampang District, Sumbawa Regency. The method used is an associative method with a quantitative approach. The population of this study were all village officials with a total of 59 respondents. Data obtained by using a questionnaire. Data analysis technique used multiple linear regression test. The results showed that: (1) leadership examples, sanctions and warnings had a positive and significant effect on the work discipline of village officials, <math>t</math>-stat (3.990) &gt; 2.004; (2) positive and significant responsive sanctions to the work discipline of village officials, <math>t</math>-stat (3.845) &gt; 2.004; and (3) warnings have a positive and significant effect on the work discipline of village officials, <math>t</math>-stat (2.669) &gt; 2.004.</p>
	<p>Copyright © 2023. Nanda Aprillia, Sarifudin Serif, Sulaimiah. All rights reserved.</p>

## 1. PENDAHULUAN

Berkaitan dengan human asset board (HRM) di dalam sebuah organisasi, disiplin merupakan sudut pandang yang penting. Hasibuan menjunjung tinggi disiplin (2007: 193) mengatakan bahwa disiplin adalah kemampuan utama yang dapat digunakan dari sumber daya manusia para eksekutif dengan alasan bahwa semakin baik disiplin perwakilan, semakin tinggi pelaksanaan pekerjaan yang dapat diselesaikan. Seperti yang ditunjukkan oleh Farida dan Hartono (2016:41) Tingkat kedisiplinan seseorang menunjukkan seberapa besar tanggung jawab yang dimilikinya terhadap tugas yang diberikan. Agustini (2019:81) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemauan dan pilihan untuk bertindak sesuai dengan pedoman dalam organisasi yang bersangkutan.

Catatan kehadiran perangkat desa di Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa dinilai kurang baik. Tidak adanya peraturan yang ketat menjadi penyebab keterlambatan perangkat desa, dimana tidak diberikan sanksi yang sesuai kepada aparat desa yang sering datang terlambat. Walaupun waktu yang ditetapkan untuk masuk kantor adalah pukul 07.30, masih banyak karyawan yang datang setelah itu.

Prestasi kerja berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin dipandang sebagai pemahaman hipotetis yang membutuhkan penggunaan psikologis pekerja dalam suatu asosiasi. Disiplin dalam pengaturan hierarkis adalah sesuatu yang merupakan bagian penting atau komponen pemicu untuk mempromosikan tujuan otoritatif (Darodjat, 2015: 93).

Dalam studi ini elemen yang digunakan untuk mempengaruhi disiplin kerja representatif adalah model administrasi, persetujuan dan manajemen. Siapa saja yang menyelesaikan tugas administrasi, ketika dalam tugas itu dia bergaul dan berdampak pada orang lain. Bahkan dalam batas individu, dalam tubuh manusia terdapat batas kendali atau kemungkinan yang umumnya bekerja dengan individu untuk memiliki pilihan untuk memimpin dirinya sendiri.

Hasibuan (2010:195), disiplin pegawai sangat dipengaruhi oleh role model leadership. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, disiplin, jujur, adil, dan bertindak sesuai dengan apa yang mereka katakan dan lakukan. Menurut Kouzes dan Posner indikator teladan kepemimpinan; mewujudkan jalan (model the way), memotivasi visi bersama (inspire shared vision), menantang interaksi (inspire shared vision), memberdayakan orang lain untuk bertindak (empower others so act) dan membangkitkan semangat (support the heart) (Kopri, 2017: 70).

Kepemimpinan sejati mampu mengarahkan baik tujuan individu maupun organisasi. Tujuan organisasi akan terganggu, mengakibatkan konflik dan ketidakpuasan karyawan, dan akibatnya para pemimpin tidak dapat menggunakan pengaruh maksimal atas bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh R. A. Putra dan Menurut penelitian yang dilakukan oleh R. A. Putra dan I. P. G. Parma (2020), kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengatur setiap anggota kelompok atau organisasi untuk menciptakan iklim kebersamaan. disiplin kerja yang teratur.

Pegawai yang melanggar peraturan dikenakan sanksi yang bertujuan untuk melemahkan dan mengurangi perilaku buruknya agar tidak terulang kembali (Siahaan, 2013: 22). Setiap pelanggaran yang dilakukan, sanksi yang didapatkan sampai hari ini hanya teguran dan kurangnya perhatian untuk pemberian sanksi yang setimpal sangat minim sehingga para aparat desa tidak sengan untuk mengulangi pelanggaran-pelanggaran tersebut. Pemberian sanksi terhadap aparat desa Kecamatan Plampang

Kabupaten Sumbawa yang melanggar aturan diharapkan setimpal dengan apa yang dilanggar, agar dapat memberikan efek jera dan hukuman yang diberikan kepada perwakilan diharapkan dapat menumbuhkan rasa disiplin pada para pekerja agar tidak menyalahgunakan prinsip-prinsip material dan berhati-hati.

Investigasi Siahaan (2013:27) menemukan bahwa penugasan mempengaruhi disiplin perwakilan. Sanksi bagi para wakil untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan mereka, sehingga mereka setuju dengan pedoman materi, namun para wakil juga memperhatikan kewajiban yang diberikan kepada mereka.

Pengawasan berdampak pada disiplin seperti halnya kepemimpinan dan hukuman. Organisasi senjata memberikan pengawasan yang tepat atas hasil kerja perwakilan yang ditentukan untuk memuaskan perwakilan. Dalam hal kantor dapat memberikan wawasan tersebut, organisasi dapat meningkatkan semangat dan perangkat keras perwakilan, sehingga energi dan semangat untuk bekerja juga dapat diperluas. Sebagaimana dikemukakan dalam George R. Terry, 2005: 359) memaknai bahwa oversight adalah siklus untuk mengetahui hal yang sedang dilakukan, menilai pelaksanaan dan menganggap penting melakukan penyempurnaan agar pelaksanaan sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian Ruwaeda, dkk (2021), pengawasan mempengaruhi disiplin kerja perwakilan, yang apabila manajemen dapat diperluas akan mempengaruhi tingkat disiplin pekerja yang meningkat.

Pada kantor desa di Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa, pengawasan dilakukan dengan cara yang setara dengan pengawasan langsung oleh atasan. Ini termasuk observasi langsung, penilaian kinerja staf tertulis, pertemuan checklist pagi hari, dan kegiatan khusus. Masih ada celah dalam tata kelola seperti ini yang bisa dimanfaatkan oleh para pelaku disiplin. menyatakan bahwa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan observasi didasarkan pada hasil observasi yaitu adanya aturan-aturan seperti jam kerja harus sesuai SOP yang berlaku, yang mungkin tidak dapat disesuaikan atau dilaksanakan oleh para staff desa karena lingkup kesehariannya tidak terlalu mendukung untuk bersikap disiplin, dan kecurigaan saya disebabkan karena pemimpin yang terpilih tersebut tidak mengetahui atau tidak terlalu mengerti tentang ketegasan dalam memimpin. Dan keberanian dalam memberikan sanksi juga relatif masih rendah karena Pemimpin pun masih suka terlambat dalam bekerja.

Demikian pula dengan kepemimpinan di kantor desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa tersebut. Sehingga Disiplin perangkat desa masih sangat rendah, dan beberapa petugas terlihat sering datang terlambat dan melanggar aturan dengan tidak istirahat atau tidak mengambil pada waktu yang seharusnya. Pameran asli kepala kota dan kontrasepsi kemudian akan diakui sebagai bagian penting dari masyarakat. Isu yang terjadi dan sangat persuasif dalam penelitian ini adalah isu disiplin kerja aparatur kota.

Mengenai masalah disiplin, para pencipta memimpin pameran penelitian dan disiplin kerja perwakilan dalam suatu organisasi pemerintahan, tepatnya kantor kelurahan di Kelurahan Plampang, Kabupaten Sumbawa. Dimana permasalahan yang terjadi di kantor kelurahan Sungai Mandau saat ini adalah tingginya tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh perwakilan, seperti tingginya tingkat ketidakhadiran pekerja, terlambat menyelesaikan pekerjaan dan kurang bertenaga. Dan pada penelitian ini penulis lebih fokus meneliti kedisiplinan aparat desa terhadap tingkat absensi pegawai.

Perkembangan masyarakat desa menuntut perangkat desa untuk disiplin dalam bertindak. Perbaikan kawasan lokal di Kota adalah suatu keharusan yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kota dengan melihat keadaan daerah setempat saat ini. Saat ini, masalah perdamaian dan keamanan sosial sangat penting bagi kelangsungan hidup masyarakat.

Berdasarkan penggambaran di atas, penulis akan mengarahkan eksplorasi lebih jauh dengan mengangkat judul. "Pengaruh Teladan Kepemimpinan, Sanksi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa".

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Disiplin Kerja

Syaidam Gouzali (2006: disiplin kerja) 111) adalah sikap dan perilaku karyawan yang ditunjukkan dalam kerelaan mereka untuk patuh dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam upaya memberikan kontribusi sebesar-besarnya untuk tujuan perusahaan – baik dengan penuh kesadaran dan keikhlasan. atau tanpa paksaan.

Sutrisno (2014: 88) disiplin kerja harus terlihat sebagai sesuatu yang memiliki keunggulan luar biasa, baik untuk melayani perkumpulan maupun untuk perwakilan. Bagi asosiasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya permintaan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang ideal. Sementara itu, perwakilan akan mendapatkan iklim kerja yang baik sehingga mereka akan meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan mereka dengan penuh perhatian dan dapat memupuk energi dan jiwa mereka sebanyak mungkin untuk pengakuan tujuan hierarkis.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014, 94-97), unsur-unsur yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besarnya gaji.
2. Tidak ada model otoritas dalam organisasi.
3. Tidak ada pedoman yang ditetapkan yang dapat diikuti.
4. Ketabahan mental penguasa dalam melakukan suatu tindakan.
5. Pengawasan kepemimpinan tidak ada.
6. Tidak ada perhatian tentang pekerja.
7. Membuat kecenderungan yang membantu disiplin yang baik.

### 2.2. Teladan Kepemimpinan

Menurut Kopri (2017:70), keteladanan merupakan salah satu sifat yang paling penting untuk dimiliki seseorang (Kopri, 2017:70). Itu adalah perilaku seseorang yang memilih untuk melakukannya, baik sengaja atau tidak, dan mereka yang mengetahui atau melihatnya menggunakannya sebagai contoh. Sebagai aturan umum, model ini adalah sebagai contoh karakteristik, cara pandang, dan kegiatan yang mengarah pada perbuatan besar untuk ditiru atau ditiru (Akmal, 2014: 93).

Tindakan memimpin dengan mempengaruhi bawahan atau orang lain disebut kepemimpinan. Menurut Nawawi (2003:25), inisiatif adalah kerja memanfaatkan berbagai dampak yang tidak memaksa untuk menginspirasi individu-individu dari asosiasi untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Zufani (2017), kepemimpinan adalah proses mengerahkan pengaruh atas tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasibuan (2010:195), karena pemimpin dipandang sebagai panutan oleh bawahannya, keteladanan kepemimpinan berdampak signifikan terhadap disiplin pegawai. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, disiplin, jujur, adil, dan bertindak sesuai dengan apa yang mereka katakan dan lakukan.

Siagian, (2003:105) Sikap dan perilaku pemimpin, serta perkataan dan perbuatannya, harus menjadi teladan bagi orang lain untuk mengikuti jejaknya. Perbuatan terpuji harus diakhiri dan tidak melakukan perbuatan yang tidak terpuji, baik karena kaitannya dengan

peraturan dan pedoman yang benar maupun karena tidak terpaku pada kualitas moral, moral dan sosial.

### **2.3. Sanksi**

Sanksi memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin karyawan karena, tanpa pilih kasih, karyawan umumnya enggan melakukan kesalahan, apalagi mengulanginya. Pegawai yang melanggar peraturan dikenakan sanksi berupa hukuman yang dimaksudkan untuk melemahkan dan mengurangi perilaku tersebut agar tidak terulang kembali (Siahaan, 2013: 22).

Sesuai Satrohadiwiryo (2003: 293) motivasi utama di balik melakukan pekerjaan adalah persetujuan disiplin bagi perwakilan yang mengabaikan standar adalah untuk memperbaiki dan mendidik pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Agar adil, sanksi atas pelanggaran disiplin yang berujung pada teguran perlu didasarkan pada tindakan yang dilakukan. Persetujuan disipliner diselesaikan untuk mengoordinasikan dan mengembangkan lebih lanjut perilaku pekerja. Disiplin kerja yang melemahkan akan secara langsung memengaruhi tekad perwakilan. Kegiatan restoratif dan preventif terhadap pedoman yang melemahkan harus segera dilakukan oleh semua bagian yang terlibat dengan asosiasi.

Pegawai yang melanggar peraturan dikenakan sanksi yang bertujuan untuk melemahkan dan mengurangi perilaku buruknya agar tidak terulang kembali (Siahaan, 2013: 22).

### **2.4. Pengawasan**

George R. Terry, sebagaimana dikemukakan dalam (2005: 359) memaknai bahwa oversight adalah siklus untuk mengetahui hal yang sedang dilakukan, menilai pelaksanaan dan menganggap penting melakukan penyempurnaan agar pelaksanaan sesuai dengan yang diharapkan.

Siagian (2001:25) mengatakan bahwa pengawasan adalah cara yang dilakukan dengan memperhatikan pelaksanaan semua tindakan yang berwenang untuk menjamin bahwa semua pekerjaan yang diselesaikan berjalan seperti yang ditunjukkan oleh pengaturan sebelumnya.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Satriadi (2016: 290) terdiri dari empat penanda, yaitu:

1. Menetapkan tolok ukur (target) atau hasil yang diinginkan untuk perbandingan selama kegiatan organisasi, yaitu, memicu standar (standar). Tindakan yang harus diambil untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi juga dibatasi oleh standar.
2. Estimasi, yaitu siklus yang diulang-ulang dan tetap serta benar, baik dalam kekuatan sehari-hari, minggu demi minggu atau bulan ke bulan, sehingga kualitas dan jumlah hasil harus terlihat.
3. Membandingkan mengacu pada membandingkan hasil yang telah dicapai dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan. Mungkin saja kinerjanya lebih tinggi, lebih rendah, atau sama dengan standar.
4. Melakukan gerakan (aktivitas) merupakan pilihan untuk melakukan tindakan perbaikan atau pemulihan. Apabila terjadi penyimpangan (deviasi) antara norma dan pengakuan, maka perlu dilakukan langkah selanjutnya dengan merevisi penyimpangan yang terjadi.

**3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal. Menurut Sugyono (2017), penelitian asosiatif bertujuan untuk memastikan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa. Pembenaan untuk memilih area ini sebagai area pemeriksaan adalah akibat langsung dari pihak Kantor Desa untuk bekerjasama dalam kegiatan penelitian, baik berupa izin untuk melakukan penelitian maupun memberikan informasi yang di perlukan. Mengenai siapa yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa dengan jumlah total 143 Staff desa. Jumlah sampel sebanyak sebesar 59 sampel.

Sudut tertutup atau kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, dan lima kemungkinan jawaban—sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju—digunakan. Informasi dibedah melalui pemeriksaan relaps langsung yang berbeda.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Karakteristik Responden**

Jenis kelamin, usia, dan pendidikan sebelumnya merupakan karakteristik responden.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Demografi	Kriteria	n	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	40	68%
	Perempuan	19	32%
	Total	58	100%
Usia	18-25 Tahun	7	12%
	26-32 Tahun	17	29%
	33-38 Tahun	22	37%
	>38 Tahun	13	22%
	Total	59	100%
Pendidikan	MA/SMA/SMK	26	44%
	D3	5	8%
	S1	26	44%
	S2	2	3%
	Total	58	100%

Berdasarkan tabel di atas mengenai orientasi, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 40 orang dengan tingkat 68%. Hal ini menunjukkan kontraksi kota di sublokal Plampang, pemerintahan Sumbawa, dikuasai laki-laki.

Mayoritas responden berusia antara 33 dan 38, dengan 22 responden mewakili 37%, diikuti oleh responden antara usia 26 dan 32, dengan 17 responden mewakili 29%, responden berusia antara 38 ke atas, dengan 13 responden mewakili 22%, dan responden berusia antara 18 dan 25 dengan 7 responden mewakili 12%.

Dilihat dari tingkat pendidikan, jumlah responden terbanyak adalah yang berpendidikan terakhir MA/SMA/SMK dan S1 ke atas sebanyak 26 responden atau 44%, kemudian responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 5 responden. atau 8 dan jumlah responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 responden atau 3%.

#### 4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliabilitas item pernyataan variabel diuji dengan rumus korelasi produk moment ( $r$ ). Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, hal tersebut dinyatakan besar. Sebaliknya, item dinyatakan tidak valid jika  $r$ -hitung sama dengan  $r$ -tabel. Nilai  $r$ -hitung insentif untuk jumlah tes 58 dan  $\alpha$  0,05 adalah 0,259.

**Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r$ -hitung	Ket.
Teladan Kepemimpinan	X1.1	0,583	Valid
	X1.2	0,766	Valid
	X1.3	0,699	Valid
	X1.4	0,645	Valid
	X1.5	0,541	Valid
	X1.6	0,530	Valid
	X1.7	0,717	Valid
	X1.8	0,478	Valid
	X1.9	0,548	Valid
	X1.10	0,683	Valid
Sanksi	X2.1	0,701	Valid
	X2.2	0,653	Valid
	X2.3	0,810	Valid
	X2.4	0,833	Valid
	X2.5	0,525	Valid
	X2.6	0,454	Valid
	X2.7	0,877	Valid
	X2.8	0,826	Valid
	X2.9	0,504	Valid
	X2.10	0,612	Valid
Pengawasan	X3.1	0,522	Valid
	X3.2	0,820	Valid
	X3.3	0,466	Valid
	X3.4	0,659	Valid
	X3.5	0,556	Valid
	X3.6	0,462	Valid
	X3.7	0,820	Valid
	X3.8	0,643	Valid
Disiplin Kerja	Y.1	0,388	Valid
	Y.2	0,479	Valid
	Y.3	0,525	Valid
	Y.4	0,734	Valid
	Y.5	0,484	Valid
	Y.6	0,418	Valid
	Y.7	0,480	Valid
	Y.8	0,375	Valid
	Y.9	0,676	Valid
	Y.10	0,449	Valid

Berdasarkan tabel di atas Semua stand dalam angket variabel penelitian ini memiliki nilai rhitung > rtabel (0,259), sebagaimana dapat dilihat. Hal ini menunjukkan bahwa semua asersi untuk semua faktor dinyatakan substansial.

Uji reliabilitas menggunakan persamaan cronbach's alpha. Jika Cronbach's alpha > 0.6, instrumen atau survey dinyatakan solid. Di sisi lain, jika Cronbach's alpha <0.6, instrumen atau jajak pendapat dinyatakan bermasalah.

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Teladan Kepemimpinan	0,820	Reliabel
2	Sanksi	0,873	Reliabel
3	Pengawasan	0,756	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,655	Reliabel

Faktor keunggulan inisiatif, persetujuan, pengawasan dan disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Akibatnya, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dikatakan dapat dipercaya. (reliabel).

### 4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Tes Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan apakah sesuatu itu normal atau tidak. Dengan asumsi nilai kepentingan dari hasil tes Kolmogorov-Smirnov adalah > 0,05, maka, pada saat itu, sering disampaikan dan sebaliknya biasanya tidak tersebar.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.19815868
Most Extreme Differences	Absolute	0.073
	Positive	0.073
	Negative	-0.046
Test Statistic		0.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Hasil tes Kolmogrov-Smirmov adalah 0,200 atau lebih menonjol dari 0,05 sehingga dapat diasumsikan bahwa populasi dalam tinjauan biasanya tersebar.

#### 2. Multikolonieritas

Untuk mengukur hal tersebut dapat menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai VIF <10 dan Tolerance >0,1 menunjukkan model regresi tidak mengandung masalah multikolonieritas.

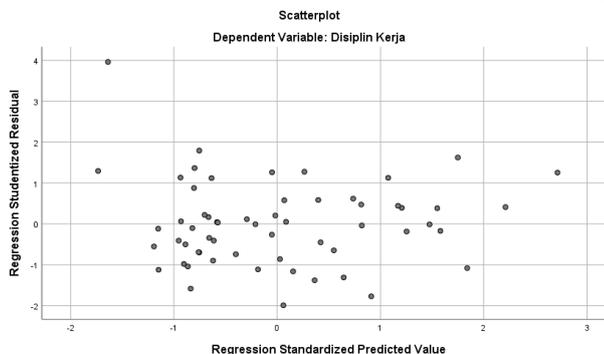
**Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel Independen	VIF	Tolerance
Teladan Kepemimpinan	1,818	0,550
Sanksi	1,314	0,761
Pengawasan	1,942	0,515

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dengan asumsi nilai resistansi > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka pada saat itu tidak ada efek samping multikolonieritas pada model relaps.

3. Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan teknik *scatter plot* dengan melihat contoh relaps dari fokus plot yang menghilang. Tidak ada masalah heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik pada sumbu Y tersebar di atas dan di bawah angka 0. Sehingga cenderung diduga tidak terjadi heteroskedastisitas antar faktor pada tinjauan ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Nilai Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstand. Coeff. (B)	Se	Stand. Coeff. (Beta)
Constant	1,138	0,234	
Teladan Kepemimpinan	0,286	0,072	0,403
Sanksi	0,155	0,040	0,330
Pengawasan	0,213	0,080	0,278

$$Y = 1,138 + 0,286X_1 + 0,155X_2 + 0,213X_3 + e$$

Nilai konstanta Dari persamaan diatas menunjukkan ukuran faktor bebas yang digunakan dalam model pemeriksaan adalah tetap. 1,138 adalah nilai konstanta (a). Koefisien regresi variabel X1 (teladan kepemimpinan) 0,286, variabel sanksi 0,155 dan variabel pengawasan 0,213.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig
1	Teladan Kepemimpinan	3,990	1,671	0,000
2	Sanksi	3,845	1,671	0,000
3	Pengawasan	2,669	1,671	0,010

Variabel kepemimpinan keteladanan (X1) memiliki nilai thitung sebesar 3,990 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 seperti terlihat pada tabel di atas. H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima dengan nilai t hitung > t tabel (3,990 > 2,004) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Aparatur di Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa dipengaruhi secara signifikan oleh variabel keteladanan kepemimpinan (X1).

Variabel persetujuan (X2) memiliki nilai thitung sebesar 3,845 dan nilai kepentingan sebesar 0,000. H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima dengan nilai t hitung > t tabel (3,845 > 2,004) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel sanksi

(X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di desa. Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa.

Parameter (X3) memiliki nilai 2,669 dan tingkat signifikansi 0,006. Dalam konteks Aparat Disiplin Kerja Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa, variabel pengawasan (X3) yang signifikan terjadi pada saat t-hitung > t-tabel (2,669 > 2,004) dan signifikansi 0,010 < 0,05.

#### 4.5. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tes ini digunakan untuk memutuskan apakah mode relaps praktis atau tidak. 5% (a = 0,05) adalah tingkat signifikansi yang digunakan.

Tabel 8. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	1.706	41.197	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55	0.041		
	Total	58			

Dilihat dari tabel hasil uji F terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 41,197 dengan tingkat kepentingan 0,000 yang tidak tepat dengan tingkat kepentingan 0,05, dengan menggunakan tingkat kepastian 95% atau -5%.  $df_1 (k-1) = ftabel$ ;  $df_2 (n-k)$  atau  $Ftabel (2,773)$  dimana n adalah kuantitas informasi dan k adalah kuantitas faktor otonom dan subordinat.

Nilai Fhitung 41,197 > Ftabel 2,773 dan tingkat kepentingan (sig.) 0,05 tingkat kepentingan standar 0,000 < 0,05. Maka pilihan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Artinya, pengujian yang direncanakan untuk melihat dampak Model Inisiatif, Otorisasi dan Manajemen terhadap Disiplin Kerja Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa, dinyatakan masuk akal dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi praduga kepraktisan model eksplorasi dengan dianalisis.

#### 4.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk memutuskan berapa banyak variasi dalam faktor bebas dapat masuk akal dari variasi umum dalam variabel yang dapat diandalkan. Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi menggunakan nilai dari kolom R Square yang pada dasarnya dapat naik atau turun tergantung korelasi antara variabel independen tambahan dan variabel dependen jika ditambahkan variasi baru.

Tabel 9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	0.692	0.675	0.20349

Analisis tersebut menghasilkan koefisien determinasi sebesar 69,2 persen, seperti terlihat pada tabel di atas, yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi R Square sebesar 0,692 ditransformasikan menjadi nilai tersebut. Hal ini berimplikasi bahwa kemampuan variabel baik otonomi administrasi, persetujuan dan pengawasan dalam memahami keragaman dalam variabel kehandalan disiplin kerja merupakan bidang kekuatan utama untuk benar-benar melampaui atau di atas setengahnya yaitu 69,2%. Selain itu, sisa nilai R sebesar 0,308 (30,8%) merupakan dampak dari berbagai faktor yang dikecualikan dari ulasan ini.

#### 4.7. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Teladan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Mengingat hasil eksperimen, harga  $t$ -hitung (3,990) lebih menonjol daripada  $t$ -tabel (2,004) memiliki nilai positif, nilai kepentingan 0,000 lebih sederhana daripada nilai  $\alpha$  0,5, sehingga bisa sangat kita akan disusun bahwa  $H_1$  diakui. Kewibawaan yang terpuji secara mendasar mempengaruhi disiplin kerja aparatur kota di Kawasan Plampang, Kabupaten Sumbawa. Konsekuensi dari uji spekulasi ini didukung oleh pemeriksaan sebelumnya yang dipimpin oleh Nidyawati (2023) yang menemukan bahwa model inisiatif secara fundamental mempengaruhi disiplin kerja di Administrasi Ventura. Jika Pelopor dapat menjadi teladan dan teladan yang baik bagi para wakil atau Model Administrasi yang tinggi, maka pada akhirnya akan dibuat disiplin kerja yang diperluas. Sebaliknya, jika pelopor tidak dapat menjadi contoh yang baik dan contoh yang baik untuk perwakilan atau model jabatan yang berpengaruh rendah, itu menyebabkan penurunan disiplin kerja karena tujuan hierarkis sulit dicapai. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja Aparatur Desa di Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa berkorelasi dengan model kepemimpinan pimpinan yang lebih tinggi di Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa.

##### 2. Pengaruh Sanksi Terhadap Disiplin Kerja

Sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa, karena nilai  $t$  hitung (3,845) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (2,004) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari nilai nilai (0,5). Konsekuensi dari spekulasi ini didukung oleh eksplorasi masa lalu yang disutradarai oleh Nindya Kartika Kusmayati (2018) yang menyatakan bahwa persetujuan secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja. Jika sanksi yang diberikan tinggi atau maka kesadaran untuk disiplin kerja yang semakin meningkat. Sebaliknya jika sanksi yang diberikan rendah menimbulkan ketidakpedulian terhadap disiplin kerja akibatnya terjadinya pelanggaran-pelanggaran. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi sanksi yang diberikan oleh Pimpinan Perangkat desa Plampang Sumbawa, maka semakin tinggi Disiplin Kerja Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa.

##### 3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Dilihat dari hasil percobaan, terlihat bahwa nilai  $t$  hitung (2,669) lebih >  $t$ -tabel (2,004) dan nilai kepentingan 0,010 lebih rendah dari nilai  $\alpha$  yang setara dengan 0,5, sehingga dapat diartikan bahwa  $H_3$  diketahui, daya tanggap secara mendasar mempengaruhi disiplin kerja aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019) yang mengungkapkan bahwa perhatian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Apabila pengawasan yang dilakukan tinggi maka disiplin kerja akan meningkat atau disiplin kerja akan muncul. Sebaliknya jika Pengawasan yang diberikan rendah menimbulkan turunnya disiplin kerja akibatnya banyak pegawai atau karyawan bertindak semaunya. Semakin tinggi pengawasan yang diberikan pimpinan Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa, maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja Aparat Desa Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa.

## 5. KESIMPULAN

Mengingat hasil dan percakapan, cenderung beralasan bahwa:

1. Disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa meningkat secara nyata dengan keteladanan kepemimpinan, respon, dan kepedulian; t-hitung (3,990) lebih besar dari t-tabel (2,004).
2. Sanksi berpengaruh secara bermakna terhadap disiplin kerja aparatur kota di Wilayah Plampang Rezim Sumbawa t hitung (3,845) > t tabel (2,004).
3. t-hitung (2,669) > t-tabel (0,004) menunjukkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Plampang Kabupaten Sumbawa lebih disiplin bekerja di bawah pengawasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, A. (2019). *Promosi Kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akmal. (2014). *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Cet. 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arif, T. (2005). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Gurur SMP 1 Bangli. *Jurnal Ilmu Sosial*, 4(1).
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Devita, P. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada PT. Citra Yoviana Cabang Semarang). *Jurnal Penelitian*, 4(3).
- Prabowo, D.A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang" *Jurnal Penelitian*, 2 (1).
- Fitrianingrum, E.D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Jurnal Penelitian*, 10(2).
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Terry, H.R. (2005). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gouzali, S. (2006). *Panduan Lengkap Pengantar Bisnis Introduction to Business*. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Indriantoro, N & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Kartini, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kopri. (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah, Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional* Cet. 1. Jakarta: Kencana.
- Menzeis Black, J. (1987). *How to grow in Management*. Jakarta: Terjemahan Poespanegara.
- Kusmayati, N. K. (2018). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *Jurnal Penelitian*, 1(2).
- Nidyawati, N., & Sepnonsal, D. (2023). Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, Dan Komunikasi Dua Arah Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Penanaman Modal

- Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 343-356.
- Nwosu, C. C. & Ugwuera, E. (2015). Staff Discipline in the Nigerian Local Government System. *IOSP Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 20 (7): 38-45.
- Putra R.A dan I. P. G. Parma (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Fatarindo Cemerlang CCOD Singaraja", *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Alam, R. A. & Rahma, A. (2020). Pengaruh Penerapan Sanksi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening (Studi Dinas Perhubungan Kabupaten Siak Provinsi Riau). *Jurnal Penelitian*, 20(5).
- Ridwan. (2024). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Penelitian*, 20(2).
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai, *Jurnal Penelitian*, 2(1).
- Ruwaeda, et al. (2021), Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Penelitian*, 2(1).
- Sastrohadiwiryono, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saripuddin. (2017). Pengaruh Signifikan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan, *Jurnal Penelitian*, 10(2).
- Satriadi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Penelitian*, 20(3).
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, M. P. (2013). *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunindhia, Y. W. & Widiyanti, N. (1993). *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Winardi. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusran, T. (1996). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Zufani, et al. (2017). Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2): 77-79.