

ANALISIS KAUSALITAS KETERAMPILAN PIMPINAN DAN MORAL KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PEMERINTAHAN

Rosyidah Rachman^{1*}, Husni²

^{1,2}Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: rossyirachman@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History	
Submitted: 04 Mei 2023	
Accepted: 10 Juni 2023	
Published: 30 Juni 2023	
Keywords	
Leadership Skills; Work Morale; Employees Discipline.	<p>This study aims to know the effect of leadership skills and work morale on the discipline of government employees. This research was conducted at the Rhee Village Office, Rhee Sub District, Sumbawa District. This type of research is associative research. The type of data used is quantitative data obtained directly from primary sources collected through questionnaires. The population in this study were all employees at the Rhee Village Office, Rhee Sub District, Sumbawa District, totaling 17 people. Taking into account the relatively small number of members of the population, all members of the population are sampled or use a census sampling technique. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis techniques, partial parameter hypothesis testing (<i>t</i> test), simultaneous parameter hypothesis testing (<i>F</i> test), and determinant coefficient test (<i>R</i>²). The results of this study indicate that the leadership skills and work morale have a positive and significant effect on the discipline of government employees at the Rhee Village Office, Rhee Sub District, Sumbawa District, either partially or simultaneously. The degree effect of leadership skills and work morale on employee discipline in the Rhee Village Office, Rhee Sub District, Sumbawa District is 88.9%, while the remaining of 11.1% was affected by other variables outside of this study, such as employee competence, remuneration (salary and welfare), inherent supervision, and sanctions/penalties.</p>

PENDAHULUAN

Suatu organisasi merupakan perkumpulan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan dan kepentingan bersama dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila suatu organisasi dapat diatur oleh sistem manajemen yang baik yang diterapkan oleh suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya apabila memiliki manajemen yang baik, maka di dalam suatu organisasi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi (Mahmud, 2019).

Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi hanya bisa dicapai apabila didukung oleh hasil kerja yang dikenal dengan kinerja dengan kategori baik. Kesuksesan ini memerlukan peran serta yang solid dari keseluruhan tim dalam organisasi yang diwujudkan sebagai sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM sangat penting untuk dilakukan perencanaan, pengelolaan dan pengorganisasian yang tepat mengingat setiap SDM memiliki persepsi pemikiran dan sikap yang berbeda-beda untuk menjaga kondisi SDM bisa kompak dan memberikan performa optimal dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya. Dalam manajemen SDM, karyawan memang bekerja secara individu sesuai *jobdesc* masing-masing. Namun, kerja sama tim tetaplah diperlukan untuk memastikan agar seluruh proses aktifitas perusahaan sejalan dengan target dan tujuan yang ditentukan (Agusria, et al., 2020).

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Tanpa peran pegawai meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak jalannya suatu organisasi dan memprakarsai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Farisi & Lesmana, 2021).

Salah satu yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja organisasi, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pengelolaan semua sumberdaya yang dimiliki untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dubrin (dalam Isvandiari & Alidris, 2018) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Pemimpin dengan kemampuan dan kecakapan yang baik dan diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi dapat menjadi jaminan tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin juga memiliki peranan untuk memberikan pengarahan, pembimbingan, pengawasan bahkan motivasi sebagai dukungan kepada SDM yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sebagai upaya mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan ter dorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Indriati, 2021).

Selain peran pemimpin, moral karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipahami dalam mencapai tujuan organisasi. Moral kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Drafke Kossen (dalam Tentama & Subardjo, 2019), moral kerja mengacu pada sikap-sikap pegawai baik terhadap organisasi-organisasi yang memperkerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti *supervise*, sesama pegawai, dan rangsangan-rangsangan keuangan. Ini dapat dianggap berasal baik dari individu maupun kelompok yang merupakan bagian dimana pegawai berada. Moral kerja yang tinggi akan tampil berupa kesediaan bekerja keras, tekun dan bergairah, yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gordon & Hood (dalam Insani & Amruloh, 2022) mengungkapkan bahwa moral kerja adalah suatu predisposisi dari anggota organisasi untuk berupaya keras untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Dengan kata lain bahwa moral kerja berhubungan dengan sikap seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki moral kerja tinggi akan bekerja dengan penuh antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang, teliti, suka bekerja sama dengan orang lain, ulet, tabah, dan tidak pernah datang

terlambat. Karyawan yang memiliki moral kerja rendah akan kurang bergairah dalam bekerja, malas, sering melamun, sering terlambat atau tidak masuk kerja, sering mengganggu, dan sering melakukan kesalahan di dalam melaksanakan tugas.

Ketika seorang karyawan memiliki moral kerja yang tinggi, maka akan memberikan dampak yang sangat positif bagi organisasi. Karyawan yang memiliki moral kerja yang baik akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Komitmen yang tinggi yang dimiliki seseorang terhadap organisasinya akan membuat orang tersebut melakukan apapun untuk memajukan organisasinya (Sucayah & Suana, 2016).

Pencapaian kinerja yang baik membutuhkan konsistensi dan komitmen tinggi dari seluruh SDM yang ada dalam organisasi yang diwujudkan dengan sikap disiplin dalam menerapkan aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan manajemen. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2017) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi di perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan. Disiplin yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas yang dia terima. Dengan adanya sikap disiplin akan mendorong gairah kerja untuk mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, selain adanya peran pimpinan, tingkat disiplin kerja pegawai juga sangat menentukan untuk mencapai kinerja yang baik, kinerja pegawai dapat dikatakan tercapai apabila mampu melayani masyarakat dengan sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin kerja, pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak akan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pegawai juga tidak bisa melayani masyarakat dengan baik karena disiplin kerja yang dimiliki pegawai masih rendah terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa, menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Salah satunya adalah terdapat ketidaksesuaian hasil kerja pegawai dengan standar kinerja yang ditetapkan untuk setiap pegawai, yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada kenyataannya, masih adanya pegawai yang belum bisa memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, hal itu disebabkan moral kerja pegawai yang masih rendah sehingga mengakibatkan rendahnya rasa tanggungjawab (*responsibility*) para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

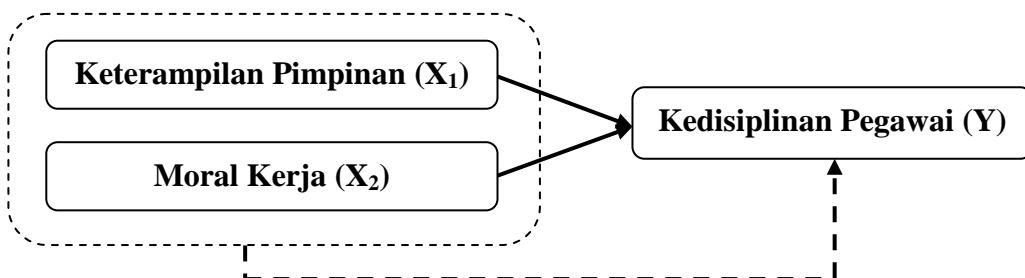
Oleh karena itu, untuk mencapai sasaran organisasi sebagaimana yang diinginkan, diperlukan keterampilan pimpinan dalam mengelola dan meningkatkan moral kerja para pegawainya agar mampu melayani masyarakat sebaik mungkin dan bekerja seefektif

mungkin guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pimpinan harus terlibat dalam memberikan edukasi, motivasi, serta komunikasi pemimpin dengan para pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Husein Umar (2019) menyatakan bahwa penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pengaruh keterampilan pimpinan dan moral kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa. Kerangka pikir penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data *scoring* terhadap jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait objek penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data tanpa melalui perantara. Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden penelitian menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner.

Populasi dan Sempel

Anwar Sanusi (2017) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Sesuai dengan pandangan tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 17 orang.

Sampel merupakan proses menyeleksi kumpulan elemen dari sebuah populasi untuk menjadi wakil dari populasi tersebut. Menurut Anwar Sanusi (2017), sampel adalah bagian dari karakteristik yang terdapat pada populasi. Memperhatikan jumlah anggota populasi yang relative kecil, yaitu sebanyak 17 orang, maka seluruh anggota populasi yang ada akan digunakan menjadi sampel atau menggunakan metode sampel jenuh (*sensus sampling*), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, maka jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 17 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa angket atau kuesioner. Suharsimi Arikunto (2019) menyatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup, yaitu angket yang telah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilihnya. Penelitian ini menggunakan *skala likert* untuk mengukur jawaban responden. *Skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian. Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Kurang Setuju, skala 4 = Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah keterampilan pimpinan (X_1) dan moral kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa (Y). seluruh data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parameter parsial (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Santoso, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh keterampilan pimpinan (X_1) dan moral kerja (X_2) terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa (Y). Berdasarkan hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.309	.823		4.021	.001
	.286	.127	.483	2.253	.041
	.271	.120	.482	2.247	.041

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 3.309 + 0.286 (\text{Keterampilan Pimpinan}) + 0.271 (\text{Moral Kerja}) + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 3.309, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel keterampilan pimpinan (X_1) dan moral kerja (X_2) bernilai konstan (0), maka nilai konsisten kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 3.309.
- Nilai β_1 koefisien regresi variabel keterampilan pimpinan adalah sebesar 0.286 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel keterampilan pimpinan (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.286, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu moral kerja (X_2) adalah konstan (0).
- Nilai β_2 koefisien regresi variabel moral kerja adalah sebesar 0.271 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel moral kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.271, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu keterampilan pimpinan (X_1) adalah konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel besas yang terdiri atas keterampilan pimpinan (X_1) dan moral kerja (X_2) terhadap variabel terikat kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} serta nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.309	.823		4.021 .001
	Keterampilan Pimpinan	.286	.127	.483	2.253 .041
	Moral Kerja	.271	.120	.482	2.247 .041

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengaruh Keterampilan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh keterampilan pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pemerintahan, diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.253 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=17-3=14$) dan $\alpha = 5\% (0.05)$ adalah sebesar 2.145, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.253 > 2.145$) dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.041 lebih kecil dari 0.05 ($0.041 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa keterampilan pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pemerintahan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh moral kerja terhadap kedisiplinan pegawai pemerintahan, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.247 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=17-3=14$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.145, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.247 > 2.145$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.041 lebih kecil dari 0.05 ($0.041 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa moral kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel besas yang terdiri atas keterampilan pimpinan (X_1) dan moral kerja (X_2) terhadap variabel terikat kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dan nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05.

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	27.152	56.267	.000 ^a
	Residual	14	.483		
	Total	16			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Pimpinan, Moral Kerja

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 56.267 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=3-1=2$) dan ($df_2=n-k=17-3=14$) adalah sebesar 3.34, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($56.267 > 3.34$) dan nilai probabilitas yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan pimpinan dan moral kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel besas yang terdiri atas keterampilan pimpinan (X_1) dan moral kerja (X_2) terhadap variabel terikat kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai $R-Square$. Nilai $R-Square$ semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.874	.695
a. Predictors: (Constant), Keterampilan Pimpinan, Moral Kerja				
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Pegawai				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai *R-Square* adalah sebesar 0.889. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh keterampilan pimpinan dan moral kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 88.9%, sedangkan sisanya sebesar 11.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti kompetensi karyawan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), waskat (pengawasan melekat), dan sanksi/hukuman (Said dan Permana, 2020).

Pembahasan

1. Pengaruh Keterampilan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pemerintahan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan pimpinan terhadap kedisiplinan pegawai pemerintahan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa keterampilan pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa. Positif menunjukkan hubungan yang searah, yang mengandung arti bahwa semakin baik keterampilan yang dimiliki pimpinan dalam memandu bawahannya, maka kedisiplinan pegawai akan semakin meningkat. Tetapi sebaliknya, semakin rendah kemampuan pimpinan dalam memandu bawahannya, maka kedisiplinan pegawai akan semakin menurun.

Peranan pimpinan akan sangat menentukan kinerja yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Seorang kepala desa sebagai pemegang kekuasan penuh di tingkat desa memiliki tanggungjawab dalam mengelola para pegawainya agar mampu melayani masyarakat sebaik mungkin dan bekerja seefektif mungkin guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pimpinan yang baik, akan mampu menjadi teladan yang baik bagi para pegawainya sehingga para pegawai akan patuh dan disiplin dalam menjalankan ketentuan dan tanggungjawabnya sesuai yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini konsisten mendukung temuan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendrayani dan Hersa Vivi Angraini (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. Seorang camat sebagai pimpinan tertinggi di tingkat kecamatan dapat menentukan kemana arah sebuah organisasi dapat berjalan. Oleh karena itu, Camat Tambang Kabupaten Kampar diharuskan memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur dan membina para pegawainya agar patuh dan taat terhadap peraturan pemerintah yang ada sehingga dapat tercapai tujuan organisasi sesuai yang diinginkan.

2. Pengaruh Moral Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pemerintahan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh moral kerja terhadap kedisiplinan pegawai pemerintahan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah

dilakukan, dapat diketahui bahwa moral kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin tinggi moral kerja yang dimiliki pegawai, maka tingkat kedisiplinan pegawai akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, semakin rendah moral kerja pada pegawai yang ada dalam suatu instansi, maka tingkat kedisiplinan pegawai akan semakin menurun.

Moral karyawan merupakan faktor penting yang perlu dipahami dalam mencapai tujuan organisasi. Moral kerja merupakan suatu predisposisi yang mempengaruhi kemauan, perasaan dan pikiran untuk bekerja dan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan sebaik-baiknya. Dengan meningkatnya kemauan dan gairah kerja yang dimiliki para pegawai, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya moral kerja, seperti ketidak disiplinan akan dapat diperkecil sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dan pada akhirnya visi, misi dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Efrianto, *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa moral kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Pegawai yang memiliki moral tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Moral kerja pengawali yang tinggi tentu tidak akan membuat mereka bosan menjalankan rutinitas pekerjaan, mereka akan mempunyai etos kerja dan kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat menuntaskan semua pekerjaan yang diberikan kepadaanya dengan penuh tanggungjawab. Sebaliknya, moral kerja pegawai yang rendah dapat menyebabkan semangat, kedisiplinan dan kualitas kerja yang rendah sehingga hal ini tentu akan merugikan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterampilan pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa.
2. Moral kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa.
3. Keterampilan pimpinan dan moral kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa.
4. Derajat pengaruh keterampilan pimpinan dan moral kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor Desa Rhee Kecamatan Rhee Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 88.9%, sedangkan sisanya sebesar 11.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti kompetensi karyawan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), waskat (pengawasan melekat), dan sanksi/hukuman.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Pimpinan

Pimpinan hendaknya memperhatikan perannya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana tujuan awal instansi. Saat ini pemberian sanksi hukuman serta masih kurangnya penghargaan terhadap

pegawai yang disiplin, oleh karena itu *reward* dan *punishment* patut dicoba oleh pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di masa yang akan datang.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan agar dapat meningkatkan usaha dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan mengerahkan kemampuan dan usaha terbaik yang bisa mereka lakukan agar semua target dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Organisasi diharapkan dapat mendukung pengembangan diri bagi para pegawai dengan memberikan program pengembangan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, Vol. 5(1): 58-70.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Efrianto, D., Damarswi, E.P.M., & Irwanto, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Moral Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. *Ekonomia*, Vol. 11(2): 1-8.
- Farisi, S., & Lesmana, M.T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *SiNTESA Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, ke-1: 336-351.
- Hasibuan, S.P.M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hendrayani, & Angraini, H.V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, Vol. 13(2): 125-136.
- Indriati, I.H. (2021). Pengaruh Struktur Organisasi, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai BPR Chandra Muktiartha Yogyakarta. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 18(1): 13-28.
- Insani, N.A., & Amruloh, D.A.G. (2022). Peningkatan Keterikatan Team Melalui Kapabilitas Individu Dan Moral Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 20 (1):13-24.
- Isvandiari, A., & Alidris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, Vol. 12(1): 17-22.
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, Vol. 1(2): 39-47.
- Said, H.D.U., & Permana, A.R. (2020). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan PT. Skatindo Sarana Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol. 8(1): 70-78.

- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sucahya, I.W., & Suana, I.W. (2016). Pengaruh Moral Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5(11): 7328-7358.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tentama, F., & Subardjo, S. (2019). Analisis Moral Kerja pada Dosen. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling (JPPK)*, Vol. 5(1): 33-41.