

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
Volume 2, Nomor 9, September 2024, P. 1-11  
Licenced by CC BY-SA 4.0  
E-ISSN: 2986-6340  
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13648692>

## **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa dan Disiplin Kerja Aparatur Desa Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Desa di Kantor Geuchik Drien Rampak Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat**

**Siti Hajar<sup>1</sup>, Farit Alfansyah<sup>2</sup>**

<sup>12</sup> Jurusan S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen STIMI Meulaboh  
Email : [faritalfansah@gmail.com](mailto:faritalfansah@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap fenomena yang terjadi pada Kantor Geuchik Drien Rampak Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Metode Data yang digunakan dalam penelitian ini teknik Total Sampling dengan Sampel 24 Aparatur Desa. Data yang digunakan adalah data Primer dan data Skunder. Teknik analisis data yang akan digunakan yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis menggunakan Software SPSS22 dan Koefisien Determinasi. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa dan Disiplin Kerja Aparatur Desa Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Desa di Kantor Geuchik Drien Rampak Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Peningkatan Kinerja*

### **Abstract**

*This study aims to use a quantitative approach to the phenomena that occur at the Geuchik Drien Rampak Office, Johan Pahlawan District, West Aceh Regency. The data method used in this study is the Total Sampling technique with a sample of 24 Village Apparatus. The data used are Primary data and Secondary data. The data analysis techniques that will be used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing using SPSS22 Software and Determination Coefficient. The results of this test state that the Influence of Transformational Leadership of Village Heads and Work Discipline of Village Apparatus on Improving the Performance of Village Apparatus at the Geuchik Drien Rampak Office, Johan Pahlawan District, West Aceh Regency.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Work Discipline, Performance Improvement*

---

### **Article Info**

Received date: 20 August 2024

Revised date: 30 August 2024

Accepted date: 03 August 2024

### **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi, tuntutan terhadap peran pemimpin meningkat. Selain memiliki keterampilan teknis untuk memimpin, pemimpin juga harus memiliki dorongan dan konsentrasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hal yang sama berlaku untuk kepemimpinan desa. Apalagi saat ini kepala desa bertugas mengelola dana desa yang berasal dari APBN yang cukup besar. Untuk meningkatkan disiplin kerja penduduk desa dengan menetapkan aturan dan pengambilan keputusan yang efektif, kepala desa harus mampu mengelola dana desa (Alfian & Rahmat, 2019).

Kepala desa bertugas melaksanakan program pembangunan di desa karena dialah pemimpinnya. Masyarakat desa berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan desa melalui perencanaan pembangunan masyarakat (Deibby K.A, 2016). Rencana pembangunan menetapkan prioritas, program, kegiatan, dan apa saja yang diperlukan dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja desa (APBD), lembaga swadaya masyarakat desa, atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota berdasarkan penilaian kebutuhan masyarakat desa (APBD).

Maka dari Fenomena yg bisa di amati pada desa drin rampak kecamatan johan pahlawan masi terdapat sejumlah persolalan mendasar pada SDM, Antara lain rendahnya pendidikan Masyarakat dan masih ada masalah lainnya yang tidak adil terhadap masyarakat yang kurang Mampu.

Disiplin kerja adalah faktor berikutnya yang berdampak pada kinerja Aparatur Desa. Pelaksanaan kepemimpinan kepala desa, khususnya dalam pemberian disiplin berupa pembinaan, belum dilakukan secara konsisten, yang terbukti dari ketidaktaatan Aparatur desa dalam

melaksanakan peraturan kerja, seperti pelanggaran jam kerja, dan minimnya sanksi tegas yang diberikan, seperti peringatan ringan kepada pegawai desa. Kedisiplinan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja masih belum optimal. Secara konsisten, seperti melalui cuti sakit, alpa, dan terlambat bekerja.

Warga Desa Drin Rampak telah menyatakan, berdasarkan hasil wawancara peneliti, bahwa meskipun kepala desa telah meningkatkan disiplin kerja karakteristik desa, beberapa kepala desa masih kurang disiplin. Karyawan di Desa Drin Rampak menunjukkan tingkat disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang melanggar aturan seperti datang terlambat, pulang lebih awal, dan memiliki kehadiran karyawan rendah yang melebihi batas standar toleransi tiga kali harus disalahkan atas kurangnya disiplin kerja. Disiplin untuk karyawan mungkin termasuk kinerja yang buruk. Para pemimpin di desa Drin Rampak harus memperhatikan kurangnya disiplin yang ditampilkan oleh staf mereka. Jika tingkat disiplin tetap rendah, kewenangan kepala desa atas hukuman karyawan akan berada di bawah pengawasan. Keadaan ini juga tampaknya bertentangan dengan klaim sebelumnya bahwa kepemimpinan kepala desa berfungsi dengan cukup baik.

## LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (2014) mengemukakan kepemimpinan transformasional ialah Pemimpin yang memiliki metode khusus untuk memberi pengaruh terhadap bawahannya agar mereka memiliki rasa percaya, bangga, loyalitas serta menghormati atasannya, dan memiliki motivasi agar menyelesaikan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan.

### Jenis dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2013:380) ada lima gaya kepemimpinan dalam memimpin bawahannya, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik.  
Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter atau diktator. Dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak sedangkan para pengikut tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya.
2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik  
Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin dianggap sebagai orang tua dan pengikut sebagai anak-anak yang perlu dibimbing kearah kedewasaan.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipasif  
Disebut juga gaya kepemimpinan gotong royong. Merupakan gaya yang terletak di tengah-tengah dimana jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaan pemimpin dan para pengikut sama besar. Pemimpin dan bawahannya harus berpartisipasi secara aktif dalam menyusun perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi hasilnya.
4. Gaya Kepemimpinan Demokratik  
Dalam gaya kepemimpinan ini, jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakannya dari para pengikut lebih besar dari pada pemimpinnya. Pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan para pengikutnya.
5. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire  
Disebut juga sebagai gaya kepemimpinan terima beres. Pada gaya ini bukan berarti tidak adanya kepemimpinan, namun mengacu pada peran pemimpin yang sangat minim.

### Indikator Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio dalam Perdana (2020) menjelaskan 4 dimensi kepemimpinan Transformasional, yakni:

1. Pengaruh Idealisme  
Yang memperlihatkan perilaku pemimpin transformasional yang menjadikan bawahannya mempunyai kekaguman, menghormati serta memiliki kepercayaan padanya.
2. Motivasi Inspirasional  
Dimensi yang memperlihatkan pemimpin transformasional yang menjadi pemimpin dengan artikulasi pengharapan secara jelas pada prestasi bawahan, memperlihatkan komitmen yang dimilikinya pada semua tujuan organisasi serta bisa menumbuhkan semangat kelompok pada organisasi dengan menumbuhkan antusiasme dan optimisme.

### 3. Stimulasi Intelektual

Bisa mewujudkan gagasan baru, memberi penyelesaian secara kreatif pada masalah yang dialami bahwa hanya serta memotivasi bawahannya agar menemukan inovasi baru ketika menjalankan pekerjaannya.

### 4. Pertimbangan Individual

Dimensi yang memperlihatkan pemimpin transformasional selaku pemimpin yang mau mendengar setiap saran dari bawahannya secara khusus dan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh bawahannya untuk mengembangkan karir.

### Disiplin Kerja

Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerjasesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Sinambela (2017).

### Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2011) ialah:

#### 1. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran pekerja di lokasi bekerja dapat menjadi salah satu faktor untuk mengukur kedisiplinan dalam bekerja. Kehadiran bisa menunjukkan sikap apakah pegawai telah disiplin menggunakan waktu untuk bekerja. Ukuran yang digunakan antara lain adalah waktu datang dan pulang kerja dan bagaimana pegawai memanfaatkan waktu yang disediakan untuk bekerja.

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan dalam menjalankan peraturan di tempat kerja menjadi indikator disiplin kerja karena bisa mengukur apakah seorang pegawai melakukan pelanggaran atau tidak. Selain itu ketaatan juga akan menciptakan harmoni yang akan membuat suasana jadi terkendali dan nyaman untuk bekerja.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Maka dari itu ketaatan terhadap standar kerja menjadi salah satu indikator disiplin dalam bekerja.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan yang tinggi akan memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan berhati-hati, penuh perhitungan, dan teliti. Hal ini akan membuat pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak mengganggu alur pekerjaan.

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Sedarmayanti (2018) bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### Indikator Kinerja

Sedarmayanti (2018) terdapat 5 dimensi dalam mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

#### 1. Dimensi Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan keseluruhan suatu pekerjaan yang biasanya dilaksanakan pada suatu waktu hingga mampu memperoleh sebuah keefektifan dan efisien untuk tetap mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Adapun kuantitas kerja diukur dengan dimensi berikut:

- a. Waktu dalam bekerja
- b. Pencapaian Target.

#### 2. Dimensi Kualitas

Kualitas kerja sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar dapat menghindari tingkat kesalahan yang berakibat buruk serta dapat bermanfaat bagi suatu instansi. Adapun indikator yang dipergunakan pada dimensi kualitas kerja ialah:

- a. Kemampuan
- b. Keterampilan
3. Dimensi Ketepatan Waktu
 

Dalam ketepatan waktu seluruh kegiatan yang dikerjakan di awal waktu dalam hasil output agar dapat memaksimalkan setiap waktu yang ada dengan kegiatan lainnya. Adapun dimensi ini diukur dengan indikator, yakni:

  - a. Tanggung jawab
4. Dimensi Kehadiran
 

Merupakan suatu pekerjaan ketika menjalankan setiap tugas yang diberikan dapat dilaksanakan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan. Adapun dimensi ini diukur dengan 1 indikator, yakni:

  - a. Tepat waktu
5. Dimensi Kemampuan Kerjasama
 

Hubungan yang baik dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang kuat untuk dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas. Untuk itu, dimensi ini diukur dengan menggunakan 2 indikator, yakni:

  - a. Menghargai rekan kerja satu sama lain
  - b. Jalinan Kerja sama

## METODE

### Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian ini penulis lakukan pada Kantor Keuchik Jl.Menkroo Lr. Singa No.185 Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah Aparatur Gampong dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Desa Dan Disiplin Kerja Aparatur Desa Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Desa Di Kantor Geuchik Drien Rampak Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

### Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Gampong, yang berjumlah 24 (Dua Puluh Empat) orang Aparatur Gampong, sedangkan yang menjadi sampel adalah sebanyak 24 (Dua Puluh Empat) orang Aparatur Gampong Drin Rampak. Adapun metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Total Sampling* (keseluruhan populasi). Menurut Arikunto (2010:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik studi literatur yang dilakukan melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan data skunder sebagai landasan teoritis dan penelitian lapangan dilakukan dengan cara: observasi yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, wawancara yaitu dilakukan dengan Aparatur Gampong Drin Rampa Kabupaten Aceh Barat serta memberikan kuesioner yaitu dengan mendistribusikan daftar pertanyaan tertulis sebagai data-data yang dapat menjadi pendukung penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 1 Uji Validitas untuk variabel X1

#### Correlations

	Item_1	Item_2	item_3	item_4	item_5	Total
Item_1 Pearson Correlation	1	.248	-.009	-.084	.865**	.708**
Sig. (2-tailed)		.242	.968	.695	.000	.000
N	24	24	24	24	24	24

Item_2	Pearson Correlation	.248	1	.126	.444*	.340	.741**
	Sig. (2-tailed)	.242		.557	.030	.104	.000
	N	24	24	24	24	24	24
item_3	Pearson Correlation	-.009	.126	1	-.103	-.007	.273
	Sig. (2-tailed)	.968	.557		.630	.973	.197
	N	24	24	24	24	24	24
item_4	Pearson Correlation	-.084	.444*	-.103	1	.086	.436*
	Sig. (2-tailed)	.695	.030	.630		.689	.033
	N	24	24	24	24	24	24
item_5	Pearson Correlation	.865**	.340	-.007	.086	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.973	.689		.000
	N	24	24	24	24	24	24
Total	Pearson Correlation	.708**	.741**	.473	.436*	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047	.033	.000	
	N	24	24	24	24	24	24

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai diatas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk<sub>1</sub> = 0,708, Item<sub>2</sub>= 0,741, item<sub>3</sub> = 0,473, item<sub>4</sub>= 0,436, dan item<sub>5</sub> =0,800 . Sedangkan t tabel untuk N = 24 adalah 0,404. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, artinya ke lima pernyataan variabel X1 di atas adalah valid.

Tabel 2 Uji Reabilitas untuk variable X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,682. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

**b. Variabel Disiplin kerja (X2)**

Tabel 3 Uji Validitas untuk variabel X2

**Correlations**

	Item_1	Item_2	item_3	item_4	item_5	Total	
Item_1	Pearson Correlation	1	.774**	.470*	.263	.270	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.214	.203	.000
	N	24	24	24	24	24	24
Item_2	Pearson Correlation	.774**	1	.364	.204	.253	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.081	.339	.232	.000
	N	24	24	24	24	24	24
item_3	Pearson Correlation	.470*	.364	1	.561**	.127	.611**
	Sig. (2-tailed)	.021	.081		.004	.555	.002
	N	24	24	24	24	24	24

item_4	Pearson Correlation	.263	.204	.561**	1	.639**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.214	.339	.004		.001	.000
	N	24	24	24	24	24	24
item_5	Pearson Correlation	.270	.253	.127	.639**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.203	.232	.555	.001		.000
	N	24	24	24	24	24	24
Total	Pearson Correlation	.763**	.736**	.611**	.738**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	24	24	24	24	24	24

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai diatas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk<sub>1</sub> = 0,763, Item<sub>2</sub>= 0,736, item<sub>3</sub> = 0,611, item<sub>4</sub>= 0,736, dan item<sub>5</sub> =0,707 . Sedangkan t tabel untuk N = 24 adalah 0,404. Ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, artinya ke lima pernyataan variabel X2 di atas adalah valid.

Tabel 4. Uji Reabilitas untuk variabel X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,742. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

**c. Kinerja Aparatur Desa (Y)**

Tabel 5 Uji Validitas untuk Variabel Y

	Item_1	Item_2	item_3	item_4	item_5	Total	
Item_1	Pearson Correlation	1	.438*	.284	.240	.050	.516**
	Sig. (2-tailed)		.032	.178	.258	.815	.010
	N	24	24	24	24	24	24
Item_2	Pearson Correlation	.438*	1	.526**	.543**	.357	.745**
	Sig. (2-tailed)	.032		.008	.006	.087	.000
	N	24	24	24	24	24	24
item_3	Pearson Correlation	.284	.526**	1	.942**	.698**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.178	.008		.000	.000	.000
	N	24	24	24	24	24	24
item_4	Pearson Correlation	.240	.543**	.942**	1	.561**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.258	.006	.000		.004	.000
	N	24	24	24	24	24	24
item_5	Pearson Correlation	.050	.357	.698**	.561**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.815	.087	.000	.004		.000
	N	24	24	24	24	24	24
Total	Pearson Correlation	.516**	.745**	.921**	.873**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	
	N	24	24	24	24	24	24

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai diatas menunjukkan nilai pearson Correlation total untuk<sub>1</sub> = 0,516, Item<sub>2</sub>= 0,745, item<sub>3</sub> = 0,921, item<sub>4</sub>= 0,873, dan item<sub>5</sub> =0,722 . Sedangkan t tabel untuk N = 24 adalah

0,404. Ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, artinya ke lima pernyataan variabel  $Y$  di atas adalah valid.

Tabel 6. Uji Reabilitas untuk variable  $Y$

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

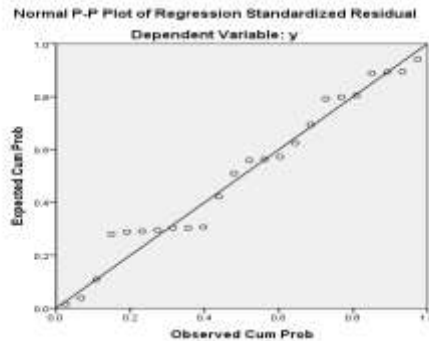
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,815. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

**2. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas



Gambar 2.1 Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan bahwa data *ploting* (titik-titik) yang menggambarkan datasesungguhnya mengikuti garis diagonal. Maka berdasarkan pendapat para ahli data tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Multikolinieritas

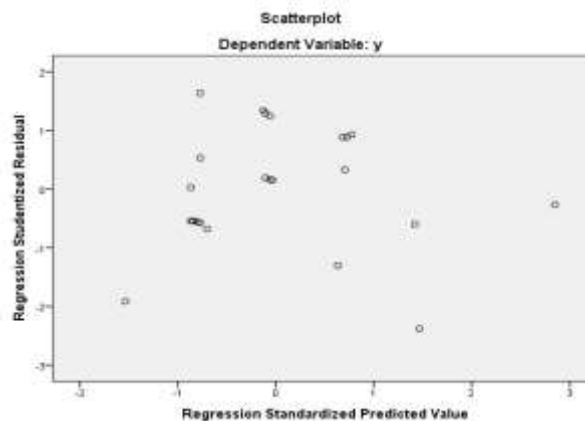
Tabel 7 Uji Multikolinieritas tolerance dan VIF

1	(Constant)	9.364	6.578		1.424	.069		
	x1	.679	.293	.452	2.318	.031	.995	1.005
	x2	.022	.194	.022	.111	.013	.995	1.005

a. Dependent Variable: y

Menurut para ahli, jika nilai *tolerance* > 0,100 dan nilai VIF < 10,00, maka tidak ada gejala multikolinearitas pada data tersebut. Pada table diatas terlihat bahwa nilai tolerance untuk X1 adalah 0,995 dan nilai VIF untuk X1 adalah 1,005, nilai tolerance untuk X2 adalah 0,995 dan nilai VIF untuk X2 adalah 1,005. Ini menunjukkan bahwa nilai tolerance X1, X2 lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF untuk X1, X2 lebih kecil dari 10,00 artinya data X1, X2 tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedestisitas



Gambar 2.2 Uji Heteroskedestisitas scatterplots

Berdasarkan Gambar diatas, data tersebut tidak menunjukkan pola yang sama maka berdasarkan pendapat para ahli maka data tersebut tidak terdapat adanya heteroskedastitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antarakesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) untuk mendeteksi ada atau tidak nya autokorelasi dapat menggunakan Uji Durbin Watson. Tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara dua sampai dengan (4-du). Berikut nilai du yang diperoleh pada SPSS22.

Tabel 2.2. Nilai du

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.454 <sup>a</sup>	.206	.130	1.890	1.528

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Jika nilai Durbin Watson terletak antara dua sampai dengan (4-du) maka tidak ada gejala auto korelasi. Berdasarkan data pada penelitian ini diperoleh nilai k=2 dan N=24 dengan nilai signifikan 5% maka pada table Durbin Watson diperoleh nilai 1,546, du hitung 1,528 sedangkan nilai (4-du) adalah 2,472. Dengan demikian karena nilai du table terletak antara dua sampai dengan (4-du) maka tidak terjadi gejala auto korelasi pada data tersebut.



**Uji Hipotesis**  
**a. Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 3.1 .Nilai Ujiregresi linear berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	9.364	6.578				1.424
x1	.679	.293	.452	2.318	.031	.995	1.005
x2	.022	.194	.022	.111	.013	.995	1.005

a. Dependent Variable: y

Adapun model regresi berganda yang diperoleh berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagaiberikut:  $Y = 9,364 + 0,679X_1 + 0,022X_2$

a. Konstanta ( $a_0$ ) = 9,364

Nilai konstanta tersebut memberikan pengertian bahwa konstanta berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur desa, artinya apabila nilai variabel lain (0), maka kinerja aparatur desa mencapai 9,364.

b. Kofisienregresivariabelkompensasi( $a_1$ )=0,679

Artinya apabila nilai variable KepemimpinanTransformasional mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja aparatur desa sebesar 0,679.

c. Kofisienregresi variabel disiplin kerja( $a_2$ )=0,022

Artinya apabila tingkat variable disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja aparatur desa sebesar 0,022.

**b. Uji t Parsial**

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing masing variabel bebas nya secara sendiri sendiri terhadap variabel terikat nya. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependent (Y). Berikut table yang diperoleh dengan bantuan SPSS22.

Tabel 7 Nilai Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	9.364	6.578				1.424
x1	.679	.293	.452	2.318	.031	.995	1.005
x2	.022	.194	.022	.111	.013	.995	1.005

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan table diatas menunjukkan nilai sig pada variable  $X_1=0,031$ , dan  $X_2=0.013$  Jika nilai sig < 0,05 maka variable independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variable dependen (Y).

Kesimpulan dari nilai tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja aparatur desa
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja aparatur desa

#### c. Uji F (Uji Anova)

Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji F yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel *independent* (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y). Berikut tabel yang diperoleh dengan bantuan SPSS22

Tabel 8 Nilai Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.461	2	9.730	2.723	.049 <sup>b</sup>
	Residual	75.039	21	3.573		
	Total	94.500	23			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai sig < 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Kesimpulan pada penelitian ini adalah tolak H<sub>0</sub>, artinya Kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa.

#### d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Berikut hasil R<sup>2</sup> diperoleh melalui bantuan SPSS 22.

Tabel 9. Nilai R square  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.454 <sup>a</sup>	.206	.130	1.890	1.528

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dari tabel di atas menunjukkan nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,206 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 20,6%.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Uji Regresi Berganda yang diperoleh berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:  $Y = 9,364 + 679X_1 + 0,022X_2 + e$
2. Berdasarkan uji t parsial diperoleh bahwa nilai sig untuk variabel X<sub>1</sub> = 0,031, X<sub>2</sub> = 0,013. Jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
3. Berdasarkan Uji F nilai sig < 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Kesimpulan pada penelitian ini adalah tolak H<sub>0</sub>, artinya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Desa.
4. Dari hasil nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,206 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 20,6%.

**REFERENSI**

- Aprilia, R., & Shauki, E. R. (2020). *Peran Masyarakat dalam Pengawasan Dana Desa*. Indonesian Treasury Review Jurnal Perbendaharaan Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik, 5(1), 61–75.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. "Manajemen sumber daya manusia." (2018).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2), 1470, 1494.
- Hasibuan, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71-80.
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sujarweni, W. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana Prenamedia Group.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Zainal Rivai, V., Hadad, D. M., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.