

The Influence Of Leadership Style And Adaptability To Work Discipline (Census Of Pakemitan Village Officials In Cikatomas Subdistrict)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Disiplin Kerja (Sensus Perangkat Desa Pakemitan di Kecamatan Cikatomas)

Lutfi Robiansyah ^{1)*}; Arga Sutrisna ²⁾; Ai Kusmiati Asyiah ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ lutfirobiansyah99@gmail.com ;²⁾ argasutrisna@unper.ac.id ;³⁾ aikusmiati@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [3 September 2024]
Revised [5 Oktober 2024]
Accepted [10 Oktober 2024]

KEYWORDS

Leadership Style, Adaptability, Work Discipline

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Beradaptasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Dengan sampel penelitian 50 orang sebagai responden Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan 50 data populasi yang di ketahui. Data yang di gunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi.25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara parsial dan kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi terhadap disiplin kerja pegawai berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh signifikansi sebesar 0,037 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan pengujian Koefisien Determinasi hingga mendapat nilai R Square sebesar 0,13 atau 13%. menunjukkan besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi terhadap disiplin kerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to find out how much influence leadership style and adaptability have on employee work discipline in the Pakemitan Village Office, Cikatomas District, Tasikmalaya Regency. The method used in this study is quantitative with a survey approach. With a research sample of 50 people as respondents to the Pakemitan Village Office, Cikatomas District, Tasikmalaya Regency based on 50 known population data. The data used is using primary data. The analysis tool used in this study was multiple linear regression using the SPSS support application version 25. The test results showed that partially showed the variables used in the study, namely leadership style has a partially insignificant effect and adaptability, had a significant partial effect on the work discipline of employees at the Pakemitan Village Office, Cikatomas District, Tasikmalaya Regency. Simultaneously, there was a significant influence of leadership style and adaptability to employee work discipline based on multiple linear regression analysis tests obtained a signification of 0.037 where this value was smaller than 0.05. By testing the Coefficient of Determination to get an R Square value of 0.13 or 13%, shows the magnitude of the influence of leadership style and adaptability on employee work discipline.

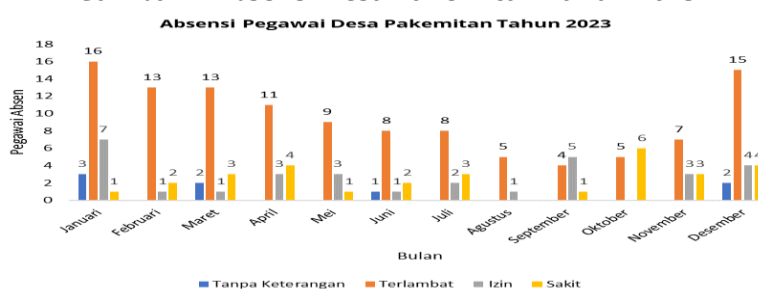
PENDAHULUAN

Disiplin kerja berdasarkan observasi awal penulis pada Kantor Desa Pakemitan menemukan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja. Serta masih ada beberapa pegawai yang sering menolak perintah karena adanya perbedaan pendapat antara

atasan dan bawahan sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Tingginya absensi pegawai berfluktuasi mengakibatkan masih ada pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Tingkat absensi yang tinggi juga menunjukkan keadaan dimana semangat dan kegairahan kerja pegawai terindikasi rendah sehingga mempengaruhi prestasi kerja. Jika para pegawai terus menerus melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan maka dapat menyebabkan disiplin kerja menjadi semakin memburuk. Oleh karena hal tersebut, disiplin kerja akan sangat baik apabila dilakukan guna menjadikan pegawai berkualitas dan organisasi akan mengalami peningkatan dalam melakukan pelayanan. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019). Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi tergantung pada faktor utama yaitu sumber daya manusia. Salah satu faktor penunjang kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja (Laradika et al., 2022).

Kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang pegawai. Disiplin tidak hanya diukur dari kehadiran, tetapi juga dapat dinilai melalui sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang memiliki disiplin yang kuat akan selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik meskipun tidak ada pengawasan. Peningkatan disiplin kerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, dedikasi, tanggung jawab, disiplin, etika profesi dan kewenangan memberikan pelayanan. Dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat maka pegawai harus mampu menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Morin, 2022). Berikut ini merupakan data rekapitulasi absensi seluruh bagian operasional pegawai pada Kantor Desa Pakemitan pada Tahun 2023 yang berjumlah 26 pegawai untuk menunjang kelengkapan data dalam melakukan analisis.

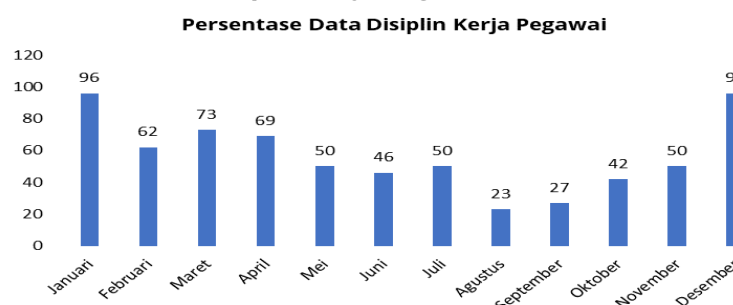
Gambar 1 Absensi Desa Pakemitan Tahun 2023



Sumber : Kaur Tata Usaha dan Umum Desa Pakemitan

Berdasarkan absensi kerja pegawai dalam satu tahun terakhir pada Kantor Desa Pakemitan kurang stabil. Penurunan absensi kerja tertinggi yaitu pada Januari dan Desember. Pada bulan tersebut banyak pegawai yang datang terlambat sebanyak 16 orang pada bulan Januari dan 15 orang pada bulan Desember serta pegawai izin pada bulan Januari yaitu 7 orang.

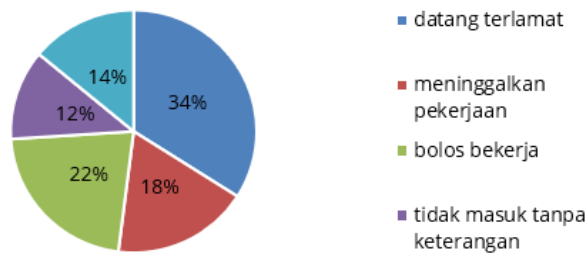
Gambar 2 Persentase Disiplin Kerja Pegawai Desa Pakemitan Tahun 2023



Sumber : Kaur Tata Usaha dan Umum Desa Pakemitan

Berdasarkan persentase disiplin kerja pegawai yaitu dilihat dari data absensi, kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan seperti waktu bekerja pada tahun 2023 di kantor desa pakemitan mengalami fluktuasi atau naik turun. Persentase penurunan disiplin kerja tertinggi secara berturut – turut yaitu pada bulan Januari dan desmber sebesar 96%, bulan Maret sebesar 73%, bulan April 69%, bulan Februari sebesar 62%, bulan Mei, Juli dan November sebesar 50%, bulan Juni sebesar 46%, bulan Oktober sebesar 42%, bulan September sebesar 27% dan persentase terendah yaitu pada bulan agustus sebesar 23%.

Gambar 3 Data Pelanggaran Pegawai Kantor Desa Pakemitan



Sumber : Kaur Tata Usaha dan Umum Desa Pakemitan

Berdasarkan diagram data pelanggaran disiplin kerja pegawai Kantor Desa Pakemitan terbilang dikategorikan masih rendah. Pelanggaran tertinggi yaitu pegawai yang datang terlambat sebanyak 34%, bolos bekerja sebanyak 22%, meninggalkan pekerjaan sebanyak 18%, pulang sebelum waktunya sebanyak 14% dan tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 12%. Peran kepala desa dalam memberikan suatu arahan, petunjuk, dan mengontrol setiap pekerjaan serta menerapkan disiplin kerja pegawai masih belum berperan secara aktif. Dugaan awal, bahwa penerapan gaya kepemimpinan kurang tepat sehingga beberapa pegawai seolah acuh tak acuh pada pekerjaannya dan juga komunikasi yang terjalin tidak begitu baik. Oleh karena hal tersebut, penerapan gaya kepemimpinan sangat diperlukan agar seorang pemimpin mampu keluar dari masalah yang berbeda bukan dari masalah yang sama. Situasi seperti ini seharusnya menjadikan seorang pemimpin mampu mengatasinya dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan pengamatan, kemampuan adaptasi pada Desa Pakemitan sebagian pegawainya belum berpengalaman bekerja di bidang pemerintahan. Fasilitas yang telah disediakan seperti komputer tidak dipergunakan baik sesuai dengan fungsi yang semestinya. Ini dikarenakan faktor umur dan ketidaktahuan teknologi sehingga menghambat dalam proses pelayanan dan menyelesaikan tugas, pekerjaan yang dihasilkan tidak efektif dan efisien. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam tujuan pelaksanaan kerja perangkat desa. Seorang perangkat desa yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan/ kepala desa. Seorang perangkat desa yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja dengan hal – hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga perangkat desa yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya perangkat desa yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Pasal 2 UU No. 6 Tahun 2014 tentang kewenangan Desa meliputi kewenangan di bidang Penyelenggaraan Pemerintah Desa, Pelaksanaan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan masyarakat Desa berdasarkan Prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat Desa. Pemberian kewenangan Pemerintah yang luas kepada desa membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah daerah terhadap kecamatan dan penambahan tanggungjawab kepada desa. Terjadinya penambahan kewenangan membawa konsekuensi penambahan tugas kepada desa. Untuk melaksanakan tugasnya itu

kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja Perangkat desa agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar perangkat desa terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stres dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi yang tinggi sangat berperan.

Desa sebagai organisasi pemerintahan yang berada di level paling bawah dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang berada di wilayahnya dengan cara yang efektif, efisien dan inovatif guna pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Untuk tujuan pelaksanaan pemerintahan yang efektif, efisien dan inovatif tersebut, maka di perlukan seorang pimpinan (selanjutnya di sebut kepala desa) yang di nilai mempunyai kemampuan manajerial (kepemimpinan) yang baik untuk mengelola tugas-tugas pemerintahan yang ada di wilayah desa bersangkutan (Hanan et al., 2022). Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan, kekuatan, keahlian dan kelebihan, terutama keahliannya dalam satu bidang, memungkinkannya untuk mempengaruhi individu atau kelompok untuk berkolaborasi dalam tugas-tugas tertentu agar suatu pencapaian atau tujuan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Hanan et al., 2022).

Menyadari hal tersebut, pemimpin selalu diposisikan pada titik yang sangat penting dari sudut pandang manapun. Karena dalam prakteknya, kepemimpinan akan membantu organisasi dalam memahami visi dan misinya. Akibatnya, kemampuan seorang pemimpin untuk menggunakan pengaruhnya secara efektif sangat mempengaruhi seberapa baik pemimpin dapat memecahkan masalah. Oleh karena itu, pemimpin harus selalu diasah dan dikembangkan agar mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan dengan situasi-situasi yang dihadapinya (Qausari, 2019). Selain faktor gaya kepemimpinan, faktor lainnya yang disinyalir terhadap kedisiplinan pegawai ialah faktor kemampuan adaptasi dari setiap pegawai. Kemampuan individu dalam beradaptasi baik secara individu dan organisasi (pekerjaan) akan menentukan disiplin kerja. Kemampuan beradaptasi terhadap pekerjaan mencakup kemampuan individu (personal) dan adaptasi pekerjaan. Kemampuan adaptasi akan membentuk kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan kerja (Mangkunegara, 2017)

Adaptasi yang dilakukan organisasi akan menuntut individu yang ada dalam organisasi tersebut beradaptasi dan mampu bertahan atau berhasil melalui berbagai penyesuaian. Keberhasilan adaptasi yang dilakukan organisasi ditentukan oleh sikap kepemilikan pegawai terhadap organisasi tersebut. Sebaliknya adaptabilitas organisasi berpengaruh pada komitmen organisasional dari pegawai. Kemampuan beradaptasi dari pegawai berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Kemampuan adaptasi yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai. Kemampuan adaptasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Individu yang bertanggung jawab atas perencanaan strategis untuk kemajuan organisasi dianggap sebagai proses dari kemampuan beradaptasi dengan baik (Koller, 2016)

Peningkatan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan termasuk keragaman pengetahuan yang meningkat akan memfasilitasi seseorang dalam melakukan inovasi (Dodourova & Bevis, 2014). Kondisi ini membuat individu ditantang untuk lebih fleksibel terhadap dinamika organisasi, sehingga untuk membuat prediksi pada strategi yang tepat terhadap situasi darurat pada periode mendatang sangat diperlukan peningkatan dalam kemampuan beradaptasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja pemerintah daerah yang dinilai masih rendah. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga organisasi harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerakgerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa: "Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal". Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Mulyadi (2015), gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan di dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Setiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan. Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri - ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Kemampuan Beradaptasi

Kemampuan beradaptasi (adaptability) pada umumnya dibutuhkan untuk menghadapi situasi lingkungan dinamis (terdapat perubahan sewaktu-waktu). Adaptability bertujuan untuk meminimalkan risiko yang diakibatkan oleh perubahan sehingga performa yang telah ditetapkan dapat tercapai. Konsep kemampuan adaptasi memiliki perhatian yang signifikan dalam literatur

penelitian. "Kemampuan adaptasi mengacu pada karakteristik dalam membangun lingkungan" (Pinder et al., 2017). "Individu yang adaptif akan mengantisipasi masalah dan mengembangkan alternatif solusi untuk berbagai kemungkinan dalam menilai dan menanggapi lingkungan yang berubah" (Boylan & Turner, 2017). Menurut beberapa ahli menyatakan pengertian kemampuan adaptasi sebagai berikut:

1. Burns dan Martin (2014)

The American Psychological Association defines adaptability as "the capacity to make appropriate responses to changed or changing situation; the ability to modify or adjust one's behavior in meeting different circumstances or different people"

2. Boylan & Turner (2017)

Kemampuan adaptasi merupakan perubahan dalam perilaku yang dicirikan oleh pendekatan inovatif atau kreatif sebagai respon dari perubahan lingkungan.

Kemampuan beradaptasi menurut (Andika dan Yuliana, 2017) mengatakan bahwa "orang yang bisa atau sanggup melakukan sesuatu yang harus dilakukan maka dapat dikatakan orang tersebut mampu" Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur diri sendiri yang mengacu pada "kemampuan, ketrampilan, dan kemauan individu" untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru melalui pendekatan yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan. Salah satu dimensi kemampuan adaptasi yaitu menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan orang lain dan dapat menangani stres kerja. Interaksi dengan orang lain merupakan hal yang sangat penting. Manusia selaku makhluk sosial sudah seharusnya membutuhkan orang lain. Perlu dikembangkan sikap bahwa orang lain dapat dijadikan sebagai mitra kerja yang baik. Tekanan dalam bekerja seringkali memicu timbulnya stres kerja. Sehingga perlu menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dengan bersikap terbuka dan berkomunikasi dengan rekan kerja (Malasari, 2018).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur diri sendiri yang mengacu pada "kemampuan, ketrampilan, dan kemauan individu" untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru melalui pendekatan yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan. Adaptasi merupakan kemampuan menyesuaikan diri sebagai bentuk perilaku yang pada umumnya didasarkan atas keseimbangan kemampuan akal dan kemampuan rasa, karena manusia tidak hanya memiliki otak tetapi juga mempunyai emosi dan keterampilan, baik keterampilan berkomunikasi maupun keterampilan fisik jasmaniah.

Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

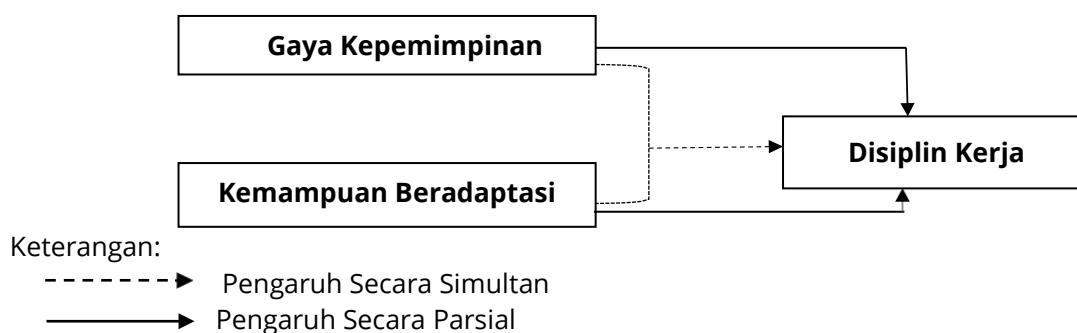
Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan

diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Peneliti akan mengemukakan pengertian mengenai kedisiplinan menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa : "Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Pengertian Disiplin kerja menurut Hasibuan (2014) mengemukakan sebagai berikut : "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya mengerjakan semua pekerjaannya dan mematuhi semua peraturan. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol yang kuat. Artinya sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menduga gaya kepemimpinan camat dan kemampuan beradaptasi dari pegawai mampu meningkatkan disiplin kerja di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Secara sistematis dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut.

Gambar 4 Paradigma Pemikiran



METODE PENELITIAN

Metode

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian analitis dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini akan diuji mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik

hanya pada satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri) (Sugiyono, 2017:35). Melalui metode penelitian deskriptif ini, penulis mengharapkan berdasarkan data dan fakta yang ada pada saat penelitian berlangsung dapat dilakukan analisis untuk membuktikan kebenaran hubungan sebab akibat sehingga diperoleh makna dan implikasi dari permasalahan penelitian yang ingin dipecahkan, maka akan mendapat data, hasil analisis data, dan kesimpulan. Metode penelitian deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah serta menggunakan analisis kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan skor jawaban responden.

Alat Analisis Data

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan Y dimana ketiga variabel tersebut X1 dan X2 (Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Beradaptasi) sebagai variabel bebas, dan Y (Disiplin Kerja Pegawai) sebagai variabel tidak bebas (Janie, 2012). Analisis ini dinyatakan dengan persamaan regresi berganda. Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja)
 a = Konstanta
 b1b2 = Koefisien Regresi
 X1 = Variabel (Gaya Kepemimpinan)
 X2 = Variabel (Kemampuan Beradaptasi)
 e = Pengaruh lain dari variabel yang tidak diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan	
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.363	0.279	Valid	
	X1.2	0.512	0.279	Valid	
	X1.3	0.465	0.279	Valid	
	X1.4	0.567	0.279	Valid	
	X1.5	0.502	0.279	Valid	
	X1.6	0.417	0.279	Valid	
	X1.7	0.290	0.279	Valid	
	X1.8	0.531	0.279	Valid	
	X1.9	0.421	0.279	Valid	
	X1.10	0.489	0.279	Valid	
	X1.11	0.502	0.279	Valid	
	X1.12	0.360	0.279	Valid	
	Kemampuan Adaptasi	X2.1	0.435	0.279	Valid
		X2.2	0.534	0.279	Valid
X2.3		0.362	0.279	Valid	
X2.4		0.323	0.279	Valid	
X2.5		0.511	0.279	Valid	
X2.6		0.620	0.279	Valid	
X2.7		0.556	0.279	Valid	
X2.8		0.616	0.279	Valid	
X2.9		0.312	0.279	Valid	
X2.10		0.396	0.279	Valid	
X2.11		0.511	0.279	Valid	
X2.12		0.577	0.279	Valid	
Disiplin Kerja		X2.13	0.365	0.279	Valid
	Y.1	0.425	0.279	Valid	
	Y.2	0.687	0.279	Valid	
	Y.3	0.488	0.279	Valid	
	Y.4	0.587	0.279	Valid	
	Y.5	0.583	0.279	Valid	
	Y.6	0.714	0.279	Valid	
	Y.7	0.687	0.279	Valid	
	Y.8	0.488	0.279	Valid	
	Y.9	0.587	0.279	Valid	
	Y.10	0.519	0.279	Valid	
	Y.11	0.637	0.279	Valid	
	Y.12	0.400	0.279	Valid	
	Y.13	0.275	0.279	Valid	
	Y.14	0.384	0.279	Valid	
Y.15	0.993	0.279	Valid		

Sumber : Data Primer diolah SPSS 25, Tahun 2024

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 40 kuesioner telah diisi oleh 50 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tahu r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ jadi $50-2= 48$, sehingga $r \text{ tabel} = 0.279$. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ada 40 kuisisioner dinyatakan valid, 40 kuesioner semua dinyatakan valid karena $r \text{ hitung}$ lebih dari $r \text{ tabel}$, adapun hasil pengujian validitas ini tertera di lampiran.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.640	0,600	Reliabel
	X1.2	0.613	0,600	Reliabel
	X1.3	0.621	0,600	Reliabel
	X1.4	0.601	0,600	Reliabel
	X1.5	0.614	0,600	Reliabel
	X1.6	0.634	0,600	Reliabel
	X1.7	0.656	0,600	Reliabel
	X1.8	0.610	0,600	Reliabel
	X1.9	0.630	0,600	Reliabel
	X1.10	0.618	0,600	Reliabel
	X1.11	0.614	0,600	Reliabel
	X1.12	0.645	0,600	Reliabel
Kemampuan Adaptasi	X2.1	0.703	0,600	Reliabel
	X2.2	0.688	0,600	Reliabel
	X2.3	0.711	0,600	Reliabel
	X2.4	0.714	0,600	Reliabel
	X2.5	0.691	0,600	Reliabel
	X2.6	0.674	0,600	Reliabel
	X2.7	0.685	0,600	Reliabel
	X2.8	0.675	0,600	Reliabel
	X2.9	0.718	0,600	Reliabel
	X2.10	0.706	0,600	Reliabel
	X2.11	0.691	0,600	Reliabel
	X2.12	0.681	0,600	Reliabel
	X2.13	0.710	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	Y.1	0.716	0,600	Reliabel
	Y.2	0.703	0,600	Reliabel
	Y.3	0.714	0,600	Reliabel
	Y.4	0.708	0,600	Reliabel
	Y.5	0.709	0,600	Reliabel
	Y.6	0.700	0,600	Reliabel
	Y.7	0.703	0,600	Reliabel
	Y.8	0.714	0,600	Reliabel
	Y.9	0.708	0,600	Reliabel
	Y.10	0.712	0,600	Reliabel
	Y.11	0.705	0,600	Reliabel
	Y.12	0.719	0,600	Reliabel
	Y.13	0.724	0,600	Reliabel
	Y.14	0.719	0,600	Reliabel
	Y.15	0.813	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah SPSS

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha dari 12 item pernyataan pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X_1) dinyatakan reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Kemampuan Adaptasi (X_2) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha dari 13 item pernyataan pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel kemampuan adaptasi (X_2) dinyatakan reliabel.

Begitu juga untuk hasil dari uji reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat bahwa cronbach's alpha dari 15 item pernyataan pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel disiplin kerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan probability plot yang ada pada lampiran mengisyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Begitu juga hasil dari grafik histogram pada lampiran menunjukkan grafik histogram yang memberikan distribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,986	1,015
Kemampuan Beradaptasi (X ₂)	0,986	1,015

Sumber : Data Primer diolah SPSS.25, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat dari hasil analisis Collinearity statistics bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap tolerance dari setiap variabel > 0,01 (10%) dan nilai VIF dari setiap variabel < 10. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.273	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kemampuan Beradaptasi (X ₂)	0.161	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah SPSS.25, Tahun 2024

Bisa dilihat pada table, bagian signifikansi untuk setiap variabel independent memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05. Dilihat dari variabel gaya kepemimpinan yang memiliki nilai sig sebesar 0,273, dan kemampuan adaptasi memiliki nilai sig sebesar 0,161. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel independent. Maka penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Uji AutoKorelasi

Menurut Sujarweni (2016) uji autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson. Data hasil perhitungan statistik mengenai uji autokorelasi yang di peroleh dari nilai Durbin Waston (d) sebesar 1,980. Sebagai pembandingan untuk mengetahui hasil uji ini maka nilai d tersebut akan di bandingkan dengan nilai di tabel DW pada lampiran, signifikansi 0,05 (5%), untuk jumlah variabel independen yang di pakai pada penelitian ini adalah 2 (K = 2), dan jumlah respondenya sebesar 50 (N = 50). Sehingga di dapatkan nilai DW sebagai berikut :

$dL = 1,4625$ dan $dU = 1,6283$

Dengan keterangan :

dL : batas bawah durbin waston

dU : batas atas durbin waston

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi atau tidak ada korelasi antara pengamatan dan data observasi sebelumnya, karena nilai $(d > dU) : 1,980 > 1,6283 / (dU < dw < 4-dU) : 1,6283 < 1,980 < 2,3717$ Sehingga dinyatakan bahwa analisis regresi linier ini layak di lanjutkan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Beradaptasi Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja

Tabel 5 Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	34.133	8.866		3.850	.000			
Gaya Kepemimpinan	-.233	.199	-.160	-1.166	.249	-.118	-.168	-.159
Kemampuan Beradaptasi	.448	.179	.344	2.509	.016	.325	.344	.341

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah SPSS.25, Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda pada table diperoleh hasil bahwa variable didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 34,133 - 0,233X_1 + 0,448X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

- Nilai constanta sebesar 34,133 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kemampuan beradaptasi (X_2) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 34,133 bernilai positif. Nilai signifikasi yang diperoleh sebesar $<0,05$ berkesimpulan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) dan kemampuan beradaptasi (X_2) terhadap variabel dependen disiplin kerja pegawai (Y).
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar -0,233, tanda negative menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara variable gaya kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin kerja (Y). Artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan, maka disiplin kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 100% atau 23,3% yang berarti bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan belum bisa mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan. Jika nilai koefisien regresi X_1 menjadi positif maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Nilai signifikasi yang diperoleh dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,249 > 0,05$, maka berkesimpulan variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen disiplin kerja (Y).
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,448 bernilai positif menunjukkan terdapat pengaruh antara kemampuan beradaptasi terhadap disiplin kerja. Artinya jika kemampuan beradaptasi mengalami kenaikan maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas sebesar 44,8% dengan adanya kemampuan beradaptasi yang lebih baik lagi dari setiap pegawai akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Nilai signifikasi yang diperoleh dari variabel kemampuan beradaptasi (X_2) sebesar $0,016 < 0,05$, maka berkesimpulan variabel kemampuan beradaptasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen disiplin kerja (Y).

Tabel 7 Hasil Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.361 ^a	.130	.093	6.60534	1.9	

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Beradaptasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel X (independen) yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kemampuan beradaptasi (X_2) secara simultan dengan variabel Y (dependen) Disiplin Kerja dengan menggunakan koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0,361 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas gaya kepemimpinan dan kemampuan adaptasi dengan disiplin kerja pegawai termasuk dalam klasifikasi kategori rendah karena berada dalam kriteria 0,20 - 0,399. Dalam arti jika semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dan kemampuan adaptasi yang dilakukan pegawai maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kedisiplinan kerja dari setiap pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Hasil perhitungan regresi koefisien determinasi (Kd) sebesar 0.130. Dari angka tersebut dapat dilihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan adaptasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Pancatengah Kabupaten Tasikmalaya sebesar 13% Sedangkan untuk 87% sisa dari persentasenya adalah faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti, seperti: pengawasan, koordinasi, dan insentif.

Tabel 8 Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.659	2	153.829	3.526	.037
	Residual	2050.636	47	43.631		
	Total	2358.295	49			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Beradaptasi, Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya dilakukan uji F. Dimana berdasarkan hasil perhitungan di dapatkan nilai Sig. sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama - sama terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Sehingga dapat di simpulkan jika kedua faktor tersebut yakni gaya kepemimpinan dan kemampuan adaptasi meningkat maka akan membuat disiplin kerja pegawai semakin meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Beradaptasi Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja

Tabel 9 Hasil Uji Secara Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	34.133	8.866		3.850	.000			
	Gaya Kepemimpinan	-.233	.199	-.160	1.166	.249	-.118	-.168	.15
	Kemampuan Beradaptasi	.448	.179	.344	2.509	.016	.325	.344	.34

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,249 yang lebih besar dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_a ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Sehingga jika gaya kepemimpinan naik menjadi positif maka akan meningkatkan disiplin kerja setiap pegawai. Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kemampuan adaptasi (X_2) secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, kemampuan adaptasi pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya bisa dikatakan sangat baik yang artinya pegawai mampu beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka, serta untuk disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya pun berada dalam klasifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Semakin baiknya gaya kepemimpinan dan kemampuan adaptasi yang diperlihatkan oleh pegawai, maka akan semakin meningkatnya disiplin kerja dari setiap pegawai Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya. Artinya jika semakin baik gaya kepemimpinan yang diperlihatkan oleh Kepala Desa selaku pimpinan di Kantor Desa Pakemitan maka akan berimplikasi terhadap meningkatnya kedisiplinan yang diperlihatkan pegawai. Kemampuan adaptasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai yang artinya tingginya disiplin kerja pegawai disebabkan oleh adanya gaya kepemimpinan kepala desa serta adanya kemampuan adaptasi yang baik diperlihatkan oleh setiap pegawai.

Saran

1. Gaya Kepemimpinan di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel ini ialah "pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan" dengan skor total pembobotan 188 atau 75,2%. Saran dari peneliti kepada pemimpin yaitu Kepala Desa diharapkan pimpinan agar lebih memberikan penawaran terkait kegiatan kerja terlebih dahulu kepada pegawai sehingga penawaran tersebut dapat menimbulkan dorongan atau pengarahannya agar terus bersemangat bekerja kepada para pegawai guna mempertahankan dan menciptakan disiplin kerja yang lebih baik lagi.
2. Kemampuan adaptasi pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori sangat baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel kemampuan adaptasi ialah indikator "memiliki emosi yang positif dalam menghadapi perubahan di kantor desa dan dapat menerapkan dan mengerjakan

pekerjaan didalam situasi yang baru di kantor desa” dengan skor total pembobotan 192 atau 76,8%. Maka dari itu peneliti menyarankan setiap pegawai harus berusaha mengendalikan emosi supaya menciptakan situasi baik dengan seluruh komponen perubahan yang ada di Kantor Desa Pakemitan.

3. Disiplin kerja pegawai di Kantor Desa Pakemitan Kecamatan Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel disiplin kerja ialah indikator “Gaji yang saya terima di kantor ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya” dengan skor total pembobotan 189 atau 75,6%. Atas dasar tersebut peneliti memberikan saran organisasi harus memberikan gaji sesuai dengan beban kerja di terima oleh pegawai, seperti pemberian reward agar setiap pegawai yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan sehingga tugas organisasi dapat terselesaikan dengan baik dan melebihi standar kerja.
4. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kemampuan beradaptasi berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Implikasinya adalah manajemen kantor desa tidak boleh mengabaikan pentingnya kemampuan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan pentingnya kemampuan beradaptasi yang mengarah pada terbentuknya sistem komunikasi efektif di antara anggota organisasi untuk dapat membentuk dan meningkatkan disiplin kerja.
5. Keterbatasan adalah kuesioner hanya digunakan pada sampel di kantor desa Pakemitan. Penelitian selanjutnya dapat melakukan survei kuesioner pada jenis pemerintahan maupun perusahaan yang berbeda pada wilayah lainnya, sebab adanya perbedaan karakteristik dimungkinkan akan diperoleh hasil yang berbeda terkait disiplin kerja. Studi ini juga hanya meneliti dan menguji dua variabel, gaya kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, masih ada variabel lain yang menarik untuk dilakukan penelitian, yang mungkin dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti kompensasi, pengawasan dan koordinasi.
6. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dapat mengembangkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan, kemampuan beradaptasi terhadap disiplin kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang lebih baik serta diharapkan penelitian ini dapat membantu dan menjadi sumber bacaan serta rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, W. R., Afandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal*, 3(1), 28–41.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen Fungsi Proses Pengendalian*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Andika, Rindi dan Yuliana, Putri. (2017). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha Dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member Pt. Ifaria Gemilang (Ifa) Depot Sumatera Jaya Medan. Vol.8.No.2.
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Apriyanto. (2020). *Pengantar Manajemen*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing
- Boylan, S. A., & Turner, K. A. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. *Journal of Leadership Education*, 16(2), 183–198.
<https://doi.org/10.12806/v16/i2/t2>
- Broekaert, W., Andries, P., & Debackere, K. (2017). Innovation processes in family firms: the relevance of organizational flexibility. *Journal of Leadership Education*.

- Burns, R. B & Martin. (2014). Konsep Diri : Teori Pengukuran Perkembangan dan Perilaku/ R. B. Burns alih Bahasa Eddy. Jakarta : Arcan.
- Campbell dan Reece. (2016) . Biology Eleventh Edition. New York : Pearson
- Dodourova, M., & Bevis, K. (2014). Networking Innovation in the European Car Industry : Does the Open Innovation Model Fit? *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 69, 252–271.
- Dunia, E. (2017). Cikatomas, Tasikmalaya. In *Ensiklopedia Dunia*.
- Farida, U., dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Gary Yukl. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta Barat: Permata Puri Media.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanan, F., Jubaidi, A., & Salasiah, S. (2022). Peranan Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. *PREDIKSI : Jurnal Administrasi Dan Kebijakan*, 21(1), 21. <https://doi.org/10.31293/pd.v21i1.6230>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Koller, M. R. T. (2016). Exploring Adaptability in Organization. *Journal of Organizational Change Management*, 29(6), 837.
- Komara, M. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Beradaptasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Survei pada Pegawai Kantor Desa Pangliaran Kecamatan Pancatengah Kabupaten Tasikmalaya). *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 01(10), 3707–3710. <http://ulilalbabinstitute.com/index.php/JIM/article/view/773>
- Laradika, I. R., Kawulusan, B., & . M. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1631>
- Malasari, dkk. (2018). Efektivitas Model Pembelajaran Problem Based Learning dan Scramble Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa. *Media Penelitian Pendidikan*. 12(2). 169-176.
- Malhotra, N. (2014). *Basic Marketing Research*. Pearson Education.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Alfabeta. Bandung.
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.7>
- Morin, A. J. B. (2022). Upaya Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika. 1–9. <http://eprints.ipdn.ac.id/9894/1/ARMANDO.pdf>
- Mulyadi. (2015). *Implementasi Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada Univercitu press.
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional III Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 5082–5092.
- Nafi, Y., Suwastri, S., & Allya Roosallyn Assyofa. (2022). Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Engagement Pegawai. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1180–1191. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4025>
- Nikmat, Katarina. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita:Jurnal Manajemen,Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(1), 77–84.
- P. Hersey dan Blanchard K. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* edisi 4. Jakarta: PT Penerbit Erlangga.
- Pasolong, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pinder, J. A., Schmidt, R., Austin, S. A., Gibb, A., & Saker, J. (2017). What is meant by adaptability in buildings? *Facilities*, 35(1–2), 2–20. <https://doi.org/10.1108/F-07-2015-0053>
- Qausari, R. (2019). Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2.
- Rivai, V. (2014). *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Raja Grafindo Persada.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan. (2019). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama*, hal. 1-26
- Setiana, Andi Robith. (2022). *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers
- Setiawan, E., & Mardalis. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 67–77.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). PT. Rajagrafindo Persada
- Siregar, S. (2010). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Stevani, M., & Santoso, T. G. (2019). Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Celebrity Fitness Galaxy Mall. *Journal of Hospitality and Manajemen*, 53(9), 1689–1699. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/1449>
- Sugiarto, E. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Suaka Media.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabetsa.
- Suhada, S., Damayanti, R., & Juniarti, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Komunikasi Persuasif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 491. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9472>
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2015). *Pengantar Manajemen Edisi Kedua* (Cetakan ke). Kencana.
- Sutikno, Sobry M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 89–92.
- Sutrisno, & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas PGRI Semarang. *JEMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 41–49.
- Syarifuddin, & Saudi, I. Al. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS*. Bobby Digital Center.
- Tarjo. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Syiah Kuala University Press.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Umi, Farida . Hartono, Sri. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo : Umpo press
- Van Dam, K. (2019). Exploring proactive behaviors of employees in the prevention of burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 13–15.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. LPPPI.
- Zaharuddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah : NEM – Anggota