



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

PERAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PERANGKAT DESA DI DESA PULAU KOMANG SENTAJO KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

BENI ANDRIAN

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi
Email : beniandrian968@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa di Kantor Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini, maka teori yang penulis pakai adalah teori dari Sondang P. Siagian (2014:142) tentang Peran Kepala Desa di dalam Desa, dengan indikator yang ditetapkan sebanyak 4 indikator, yaitu Stabilisator, Inovator, Pelopor dan Modernisator. Setelah semua data dianalisa dengan penelitian kuantitatif, menggunakan metode pengumpulan data kuisioner, observasi dan studi dokumentasi, maka diperoleh hasil penelitian tentang Peran Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa di Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi termasuk kedalam kategori "Cukup Baik".

Kata Kunci : Kepemimpinan

ABSTRACT

This research was conducted at the Pulau Komang Sentajo Village Office, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency. This study aims to find out how the role of the Village Head in improving the work discipline of the Village Apparatus at the Komang Sentajo Island Village Office, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency.

Based on the purpose of this study, the theory that the author uses is the theory of Sondang P. Siagian (2014:142) regarding the Role of the Village Head in the Village, with 4 indicators set, namely Stabilizers, Innovators, Pioneers and Modernizers. After all data was analyzed by quantitative research, using questionnaire data collection, observation and documentation studies, the results of the research on the role of the village head in improving the work discipline of village officials in Pulau Komang Sentajo Village, Sentajo Raya District, Kuantan Singingi Regency were included in the "Good Enough" category. "

Keywords : Leadership



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mampu menghasilkan kegiatan yang bermanfaat untuk organisasi ataupun masyarakat setempat. Banyak faktor yang menyebabkan kinerja perangkat desa memiliki kinerja yang unggul yang bertujuan untuk mendorong kinerja organisasi desa yang optimal. Faktor-faktor yang membentuk kinerja pemerintahan desa dalam berbagai literatur seperti pemimpin memberikan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perangkat desa agar bisa mampu bekerja secara efektif dan efisien. kepemimpinan yang baik dan lingkungan yang kondusif merupakan syarat-syarat dalam mewujudkan motivasi kerja yang tinggi atau pencapaian tujuan kerja yang secara maksimal dan sesuai dengan harapan. Disiplin kerja juga termasuk salah satu hal yang mendukung keberhasilan kinerja.”

Kinerja perangkat desa dalam suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. kepemimpinan adalah cara seseorang untuk memimpin, mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2011). Kepemimpinan yang baik akan mampu memberikan dampak positif bagi organisasi hal ini dikarenakan kariawan akan merasa nyaman terhadap kepemimpinan.

Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman atau sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Demikian halnya dengan Pemerintahan Desa Pulau Komang Sentajo yang salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat secara maksimal dan salah-satu indikator dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi, dalam hal ini peran pemimpin adalah Kepala Desa. Kepala Desa dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kepala Desa yang merupakan pemimpin tertinggi dalam sebuah Desa dalam hal melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara urusan Pemerintahan. Urusan pemerintahan yang dimaksud antara lain pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan desa, pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan Badan Usaha Milik Desa, kerjasama antar Desa dan mengatur para perangkat Desa.

Dalam segala hal Kepala Desa perlu melakukan pendekatan kepada masyarakat, ketelitian, keseriusan dan ketegasan dalam mengambil kebijakan agar pemerintahan Desa dapat berjalan dengan baik. Untuk tercapainya tujuan visi dan misi Desa, Kepala Desa haruslah tegas dan mengontrol setiap penyelenggaraan Pemerintahan Desa terutama yang berkaitan dengan pelayanan Pemerintahan Desa. Dalam pelayan Pemerintahan Desa kepada masyarakat seharusnya ada peraturan tertulis tentang jam pelayanan, sehingga masyarakat mendapat kejelasan bila ingin mengurus administrasi yang diperlukan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi bahwa Kepala Desa sering kali



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

meninggalkan desanya. Dengan adanya hal tersebut mengakibatkan kurangnya pengawasan, komunikasi secara langsung terhadap perangkat dan masyarakat sehingga mengakibatkan disiplin kerja perangkat desa berkurang. Kepala Desa seharusnya bersikap sering arogan, sehingga Perangkat Desa merasa ada kesan takut dalam melakukan penyimpangan disiplin kerja.

Begitu juga dengan jam masuk masuk kantor/jam pelayanan tidak adanya peraturan tertulis dari Desa. Seharusnya jam pelayanan atau jam masuk kantor pada hari Senin sampai Kamis pukul 08.00-12.00 istirahat dan masuk kembali pukul 13.30. Sedangkan pada hari Jum'at masuk pukul 08.00- 11.30 istirahat lalu masuk kembali pukul 14.00-16.00. Disiplin kerja pada perangkat desa yang terkadang tidak berada di kantor Desa, sehingga masyarakat mengalami kesulitan dalam kepengurusan seperti pembuatan KTP, KK dan surat keterangan tidak mampu, dll. Sedangkan Pemberian kompensasi atau gaji pada perangkat desa mengalami keterlambatan dalam peneriaan gaji sehingga perangkat desa mengalami penurunan dalam bekerja.

Sehingga berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk memilih Judul **“Peran Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa di Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penyusun dapat merumuskan masalah pokok pada penelitian ini, yaitu “Bagaimana Peran Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa di Kantor Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi ”.

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui Peran Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa di Kantor Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori/Konsep Administrasi Negara

Ilmu admnistrasi Negara adalah Ilmu Pengetahuan (cabang ilmu administrasi) yang secara khas melakukan studi (kajian) terhadap fungsi intern dan ekstern struktur-struktur dan prosesproses yang terdapat di bagian yang sangat penting daripada system dan aparatur pemerintahan. Secara singkat, disebut administrasi Negara. Dalam bahasa Inggris Amerika disebut *public administration*, namun lebih tepat disebut *state administration*, dan dalam Bahasa disebut *openbaarr bestuur*.

Dapat dikatakan bahwa istilah *Public administration* atau “the administration” dalam arti *openbaar bestuur* lahir di Amerika Serikat dalam tahun 1887 dari Woodrow Wilson. Dalam bahasa sehari-hari, administrasi Negara disebut juga pemerintahan. Asalkan tidak dicampuradukkan dengan pemerintahan yang sifatnya eksekutif atau politik kenegaraan. Menurut Penjelasannya yang dimaksud dengan *urusan pemerintahan* ialah kegiatan yang bersifat eksekutif. Secara umum, eksekutif, berarti *policy making (executive*



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Officer adalah *policy maker*), sedangkan “administratif berarti “*objective*” *plant* or *action decision making*.”

Teori/Konsep Organisasi

Definisi organisasi seringkali dirumuskan sesuai kepentingan dan tujuan penelitian serta tergantung pada konteks dan perspektif keilmuan dari seseorang yang merumuskannya. Terdapat puluhan atau bahkan mungkin lebih mengenai definisi organisasi. Sebagai contoh, berikut beberapa definisi organisasi yang dikutip dari beberapa tulisan. Dalam buku Erni Rernawan (2011:15), dikutip pengertian organisasi dari Mathis and Jackson sebagai berikut : “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”. Dalam Malayu S.P. Hasibuan, (2014:24-25), pengertian organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan”.

Wursanto (2003) melihat jenis-jenis organisasi dari aspek pimpinan, aspek keresmian, aspek tujuan, aspek kewilayahan, dan aspek kebutuhan sosial. Berikut ini Jenis-jenis organisasi menurut Wursanto.

1. Jenis Organisasi dari Aspek Pimpinan.
2. Jenis Organisasi dari Aspek Keresmian
3. Jenis Organisasi dari Aspek Tujuan
4. Jenis Organisasi dari Aspek Kewilayahan
5. Jenis Organisasi dari aspek Kebutuhan Sosial

Teori/Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian suatu sasaran dan tujuan (Kartono, 2005:76).

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. B.H Raven dalam Wiryana dan Supardo (2005:4), mendefinisikan pemimpin sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi dikelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dari posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuan kelompok, organisasi dan masyarakat. Pengertian tersebut mengandung beberapa unsur pokok, yaitu :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain,



2. Kepemimpinan merupakan suatu faktor pada diri seseorang yang dapat ditumbuhkan, dipupuk dan dikembangkan.
3. Pemimpin dapat mempegaruhi pengikut atau bawahannya dan juga dapat memberikan pengarahan yang sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Kepala Desa dan Perangkat Desa

Kepala Desa merupakan pimpinan penyelenggaraan pemerintah desa berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Jadi, Kepala Desa sebagai kepala pemerintahan bertanggung jawab atas terselenggaranya pemerintahan desa karena kepala desa yang memegang peran yaitu sebagai wakil rakyat yang terpilih dan dipilih secara langsung oleh masyarakat desa. Kepala Desa harus memiliki kemampuan, bakat, kecakapan, dan sifat kepemimpinan, disamping menjalankan kegiatan-kegiatan, koordinasi, fungsi, peran dan tanggung jawab.

Mengenai peran Kepala Desa, dalam melaksanakan pembangunan diwilayahnya adalah sebagai perencana pembangunan, pengawas pembangunan, dan pelopor pembangunan. Peran Kepala Desa sangat penting dalam mengadakan pendekatan dan menumbuhkan serta mengembangkan swadaya gotong royong masyarakat untuk dapat merealisasikan pelaksanaan pembangunan yang telah direncanakan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa. Hal ini berarti bahwa Kepala Desa sebagai pemimpin di Desa adalah penyelenggara dan penanggung jawab di dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, juga Kepala Desa bertanggung jawab dalam menumbuhkan dan mengembangkan swadaya gotong royong masyarakat.

Adapun peranan Kepala Desa didalam Desa menurut Sondang P. Siagian (2014:142):

1. Stabilisator : Usaha yang dilakukan Kepala Desa dalam menciptakan kestabilan dalam bidang pembangunan.
2. Inovator : Usaha yang dilakukan Kepala Desa dalam membuat pembaharuan disegala bidang pembangunan.
3. Pelopor : Usaha yang dilakukan Kepala Desa sebagai orang terdepan dalam memberikan contoh suri tauladan dalam penerapan pembaharuan disegala bidang pembangunan.
4. Modernisator : Upaya yang dilakukan Kepala Desa dalam berpikir guna menjadikan pemerintahan yang modern demi tercapainya tujuan pembangunan.

Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai

Kepala desa dalam melaksanakan pengelolaan keuangan desa dibantu oleh Pelaksana Teknis Pengelolaan Keuangan Desa (PTPKD) yang berasal dari unsur perangkat desa dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Desa yang terdiri dari :

1. Sekretaris Desa
2. Kepala Seksi
3. Bendahara

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan



mendapatkan sanksi (Cahyono, 2005). Indikator dalam variabel ini menurut Sutrisno (2009) ada 4 yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, selalu menaati aturan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan instansi seperti aturan waktu jam datang, jam istirahat dan jam pulang.
2. Taat terhadap peraturan instansi, Selalu mematuhi peraturan instansi seperti aturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, selalu melakukan tugas sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan cara berhubungan dengan rekan kerja.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diinstansi, selalu menjaga tingkah laku sesuai dengan apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan oleh instansi.

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dimana pegawai bekerja (Mathis, 2000:314). Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiry (2002:297) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Prijodarminto (1999:23), yang dimana disiplin itu mempunyai tiga aspek, Yaitu :

1. Sikap mental (*mental attitude*)
2. Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa.
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Handoko (2003:208), disiplin dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Preventif

Bentuk-bentuk disiplin Simamora (2004:749) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Manajerial
2. Disiplin Tim
3. Disiplin Dini

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Peneliti berusaha untuk mengungkapkan fenomena sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi (Arikunto, 2006:12). Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi, atau perubahan pada variable-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya

4. HASIL PEMBAHASAN

Table 4.1. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Informan Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa (Studi Kasus Desa



Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi)

No	Indikator	Kategori Penilaian					Persentasi	Total Skor
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik		
1	Stabilisator	7 (14%)	10 (20%)	16 (32%)	10 (20%)	7 (14%)	50 (100%)	453
2	Inovator	9 (18%)	10 (20%)	18 (36%)	8 (16%)	5 (10%)	50 (100%)	317
3	Pelopop	11 (22%)	9 (18%)	20 (40%)	16 (32%)	4 (8%)	50 (100%)	372
4	Modernisator	8 (16%)	8 (16%)	16 (32%)	12 (24%)	6 (12%)	50 (100%)	443
Rata-Rata Penilaian		18%	18%	35%	23%	6%	100%	1.585
Kategori Hasil		Cukup Baik (54,25%)						(54,25%)

Sumber : Olahan Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 4.1 rekapitulasi hasil tanggapan informan mengenai kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa (studi kasus Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi) diatas jawaban dari responden dapat dilihat bahwa pada indikator stabilisator pada ketegori penilaian sangat baik terdapat rata-rata 7 orang informan dengan persentasi 14%. Untuk kategori penilaian baik rata-rata berjumlah 10 orang informan dengan persentasi 20%. Sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik berjumlah rata-rata 16 orang informan dengan persentasi 32%. Untuk kategori penilaian kurang baik berjumlah rata-rata 10 orang informan dengan persentasi 20%. Dan untuk kategori penilaian tidak baik berjumlah rata-rata 7 orang informan dengan persentasi 14%, dari jumlah keseluruhan jawaban sebanyak 50 orang informan dengan 3 pertanyaan yang diberikan dan dengan total skor yang diperoleh adalah 453 poin.

Untuk indikator kedua yaitu indikator Inovator peneliti mendapatkan hasil untuk kategori penilaian sangat baik adalah rata-rata 9 orang informan dengan persentasi 18%. Untuk kategori penilaian baik rata-rata peneliti mendapat jumlah 10 orang informan dengan persentasi 20%. Untuk kategori penilaian cukup baik berjumlah rata-rata 18 orang informan dengan persentasi 36%. Sedangkan untuk kategori penilaian kurang baik berjumlah rata-rata 8 orang informan dengan persentasi 16%. Dan untuk kategori penilaian tidak baik berjumlah rata-rata 5 orang informan dengan persentasi 10%, dari jumlah keseluruhan jawaban 50 orang informan dengan pertanyaan sebanyak 2 pertanyaan yang diajukan dan dengan total skor yang peneliti dapatkan adalah berjumlah 317 poin.

Sedangkan untuk indikator yang ketiga yakni tentang indikator pelopor peneliti mendapatkan hasil untuk kategori penilaian sangat baik adalah rata-rata 11 orang informan dengan persentasi 22%. Untuk kategori penilaian baik rata-rata berjumlah 9 orang informan dengan persentasi 18%. Sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik berjumlah rata-rata 20 orang informan dengan persentasi 40%. Untuk kategori penilaian kurang baik berjumlah rata-rata 16 orang informan dengan persentasi 32%. Dan untuk kategori penilaian tidak baik penenili mendapatkan jawaban berjumlah rata-rata 4 orang informan dengan persentasi 8%.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Jumlah keseluruhan jawaban dari 50 orang informan, total pertanyaan yang di ajukan sebanyak 2 pertanyaan dan dengan total skor yang didapat berjumlah 372 poin.

Dan untuk indikator yang terakhir yaitu indikator modernisator peneliti mendapatkan hasil untuk kategori penilaian sangat baik adalah rata-rata 8 orang informan dengan persentasi 16%. Untuk kategori penilaian baik rata-rata berjumlah 8 orang informan dengan persentasi 16%. Untuk kategori penilaian cukup baik berjumlah rata-rata 16 orang informan dengan persentasi 32%. Sedangkan untuk kategori penilaian kurang baik juga berjumlah rata-rata 12 orang informan dengan persentasi 24%. Dan untuk kategori penilaian tidak baik berjumlah rata-rata 6 orang informan dengan persentasi 12% dari jumlah keseluruhan jawaban dari 50 orang informan, total pertanyaan yang disampaikan sebanyak 3 pertanyaan dan dengan total skor yang peneliti dapat berjumlah 443 poin.

Dan pada ketegori penilaian keseluruhan indikator, pada kategori sangat baik rata-rata 18%, pada kategori baik rata-rata penilaian 18%, pada kategori penilaian cukup baik rata-rata 35%. Sedangkan pada kategori kurang baik rata-rata 23%. Dan pada kategori penilaian tidak baik rata-rata 6%. Berdasarkan data yang penulis olah diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa (studi kasus Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi), dari 50 orang informan dan dengan 10 pertanyaan yang peneliti ajukan didapat hasil pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan skor 1.585 dan dengan persentasi 54,25%.

Kurangnya kedisiplinan Perangkat Desa berdasarkan hasil penelitian yang penulis temukan dilapangan disebabkan oleh kurangnya pengawasan oleh Kepala desa, seringnya keterlambatan dalam pemberian kompensasi atau gaji, tidak adanya peraturan secara tertulis tentang jam masuk Kantor dan tidak adanya pemberian sanksi kepada pihak atau Perangkat Desa yang tidak disiplin.

Sedangkan untuk kedisiplinan Perangkat Desa haruslah timbul dari diri pribadi Perangkat Desa itu sendiri dan seharusnya Perangkat Desa tersebut menyadari tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat sehingga dapat lebih efektif dalam memberikan pelayanan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh berdasarkan kuisioner dan wawancara diketahui bahwa peran Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja Perangkat Desa (studi kasus Desa Pulau Komang Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi) berada dalam kategori “Cukup Baik” dengan skor 1.585 dan dengan persentasi 54,25%.

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillahrabbi’alamiin puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini terselesaikan dengan baik. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi para pembaca.

Penulis mempersembahkan karya ilmiah ini untuk ayahanda Muslim dan ibunda Dahlia yang selalu memberikan dukungan dan do’a. Terima kasih ayahanda dan ibunda untuk



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

semua pengorbanan yang telah engkau korbakan untukku. Serta terima kasih untuk keluarga besarku yang selalu memberikan motivasi dan semangat.

Terima kasih untuk semua teman-teman seperjuangan, rekan-rekan satu Angkatan yang saling memberikan saran atau masukan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

Terima kasih Dosen pembimbing saya yang selalu senantiasa memberikan saya masukan dan arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih untuk semua Dosen beserta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, S., and Meyer, G., Handoko, Hani T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John, 2007. *Manajemen Sumber daya manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- R. Wiryana dan Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangan*. Andi. Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenda Media Group. Yogyakarta.