

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
TIRTA RATU SAMBAN KABUPATEN BENGKULU UTARA

ABSTRAK

Bakat Seno, S.Sos, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara dan adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi menggunakan metode kuantitatif populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Ratu Samban yang berjumlah 117 karyawan. Dengan menggunakan Uji validitas instrumen dan Uji reliabilitas. Selanjutnya uji Hipotesis menggunakan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen kerja karyawan pada Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah aset yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada di perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut maka seorang karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen karyawan adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan seorang

individu terhadap tujuan-tujuan organisasi, yang akan tetap konsisten berada dan tetap berkerja pada organisasi itu atau keluar dari organisasi tersebut (Manthis dan Jakson, 2010)

Komitmen karyawan adalah perasaan yang dialami seorang karyawan yang terlibat dan terikat. Yang dinyatakan oleh karyawan

terhadap organisasinya (Steer dalam Kuntjoro, 2012). Pada dasarnya keterlibatan seorang individu atau karyawan memiliki pengaruh terhadap jalannya perusahaan. Seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan kontribusi pada jalannya perusahaan dan komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain atau berhenti bekerja (Panggabean, 2011).

Bagi karyawan adanya lingkungan kerja yang mendukung di organisasi tempatnya bekerja menjadi faktor yang paling diperhatikan karyawan, sehingga bisa mempengaruhi peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Dalam lingkungan kerja mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan kebersihan penerangan cahaya, ventilasi udara, tata ruang dll) dan dimensi non fisik (suasana kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Dalam menciptakan dan membangun komitmen karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban

Kabupaten Bengkulu Utara. Memerlukan suasana lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis dalam bekerja. Suasana lingkungan kerja yang mendukung dalam bekerja, sehingga hasil kerjanya maksimal dan kinerjanya bagus, apabila karyawan merasakan suasana lingkungan kerjanya merasa tidak harmonis, merasa kurang mendukung, maka karyawan dalam bekerja akan merasa tidak nyaman dan merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak pada hasil kinerjanya yang akan menurun. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara belum mendukung karyawannya untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari luas ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruangan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Tentunya masalah-masalah diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara.

Berdasarkan latar belakang yang di paparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada lingkungan kerja dan komitmen karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum

(PDAM) Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka permasalahan yang dikemukakan pada penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan pada PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Karyawan PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara untuk dapat mengetahui dan menerapkan lingkungan kerja yang baik dan sesuai serta

meningkatkan komitmen karyawan mengenai pekerjaannya.

2. Manajemen PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara sebagai bahan pertimbangan dan menerapkan aktifitas sehari-hari bagi karyawan sehingga dapat membantu meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja.
3. Bahan rujukan bagi penulis lain yang meneliti tentang topik yang sama dengan penelitian sekarang.

Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari meluasnya topik dan permasalahan dalam penelitian ini, maka penelitian ini penulis batasi hanya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen kerja di PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara. Dimana dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah komitmen kerja karyawan, sedangkan variabel independen adalah lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah sikap karyawan yang menunjukkan adanya keterikatan dirinya dengan organisasi itu (Porter, et al. 2009). Seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi jika ia merasa dirinya bagian dari organisasi tersebut. Sebaliknya, seorang karyawan yang memiliki komitmen

yang rendah jika ia tidak merasa bagian dari organisasi itu.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan

terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Streers dan Porters, dalam Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan misalkan lingkungan jabatan, tantangan dalam bekerja, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan

tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan ada empat faktor diantaranya faktor personal, katakteristik jabatan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja, sehingga adanya faktor-faktor tersebut maka karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan atau perusahaan dimana mereka bekerja.

Dimensi Komitmen Karyawan

Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh Mayyer dan Allen (2011). Sebagai tambahan komitmen afektif sama dengan apa yang dikembangkan dengan mooday et.al (2009), mempertahankan pendekatan tiga komponen komitmen dimana komitmen normatif dan continuan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap.

Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk menekankan jenis komitmen karyawan pada aspekna yaitu komitmen afektif, komitmen continuan dan komitmen normatif. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa ketiga aspek komitmen tersebut dapat berpengaruh positif maupun negati terhadap produktifitas ataupun kinerja dari karyawan (Mayyer dan Allen, 2011).

Ketiga dimensi tersebut menurut Meyyer dan Allen (dalam Zurnali, 2012) akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan dimensi dari komitmen karyawan yang lebih menekankan pada emosi individu. Pada dimensi komitmen karyawan ini anggota organisasi tertarik lebih masuk organisasi disebabkan oleh dorongan afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki keinginan untuk itu.

2. Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*)

Pada dimensi komitmen karyawan dalam organisasi ini, komitmen kontinuan berbeda dengan komitmen afektif. Komitmen kontinuan menunjukkan komitmen karyawan lebih disebabkan oleh biasa hidup.

3. Komitmen Normatif (*Normatif Commitment*)

Komitmen normatif menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia, baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktifitas kerja setiap hari (Mardiana, 2013). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi

karyawan, jika karyawan menyenangkan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2011:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu : a) lingkungan kerja fisik, dan b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayati (2011:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja

yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedaramayanti (2011:31) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ada empat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik : 1) Jam kerja, 2) Waktu istirahat, 3) Hubungan kerja antar karyawan, 4) Hubungan dengan atasan.

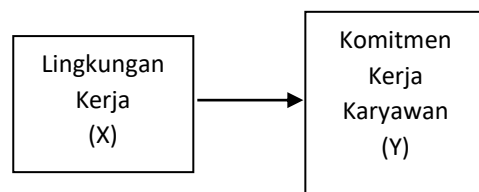
Indikator Lingkungan Kerja

Daru pendapat berbagai ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan indikator lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yaitu : 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Kebersihan, 4) Penggunaan warna, 5) Keamanan. Indikator tersebut akan dijadikan acuan pada saat penyusunan konstruksi teori lingkungan kerja.

Kerangka Analisis

Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan

kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan dan keamanan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik karyawan, begitu juga hubungan antar karyawan juga patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan maupun dengan para atasan, mampu berkomunikasi dengan sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka komitmen kerja karyawan tersebut bisa dikatakan tinggi.



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara berdasarkan rumusan masalah yang kebenarannya akan diuji dalam pengujian hipotesis (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan konsep lingkungan kerja dan komitmen karyawan yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan dalam

penulisan menggunakan hipotesis alternatif guna :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan (PDAM) Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan (PDAM) Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam mencari data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer yang disebarakan kepada responden, yaitu karyawan PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan kostrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2013). Variabel operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel dependen

(terikat) adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi variabel independen (Sugitono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah komitmen kerja karyawan (Y), variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X).

Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengukuran kerja baik perorangan atau kelompok (Sedarmayanti, 2011).

2. Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Komitmen kerja karyawan adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soedikjan, 2012).

Tabel : Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja	Penerangan Suhu Udara Kebersihan Penggunaan Warna Keamanan Bekerja	Sedarmayati (2011:5)
Komitmen Kerja Karyawan	Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif	Meyyer dan Allen dalam Zurnali (2010)

Sumber : Sedarmayati (2011) dan Meyyer dan Allen dalam Zurnali (2010)

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode hand delivery. Hand delivery adalah metode pengumpulan data yang diambil langsung oleh peneliti dari seluruh responden yang ada secara kolektif (Sugiyono, 2011:193) mendefinisikan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert jenjang 5 kuesioner dibuat dalam bentuk kalimat dan responden diminta untuk mengisi dan menjawab pertanyaan tersebut dengan tandan silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Setiap pertanyaan memiliki jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Digunakan skala likert 5 untuk menghindari jawaban netral dari kuesioner.

- 1) Jawaban STS dengan skor nilai 1
- 2) Jawaban TS dengan skor nilai 2
- 3) Jawaban KS dengan skor nilai 3
- 4) Jawaban S dengan skor 4

5) Jawaban SS dengan skor 5

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:119). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bertugas pada setiap bagian yang ada pada PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara yaitu 117 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:120). Sedangkan menurut Arikunto (2008:116) apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian popuulasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari apa yang ada populasi misalnya karena keterbatasan waktu, tenaga,

dan biaya, maka peneliti mengambil sampel dari populasi itu sebanyak 15%. Sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 17 orang.

Metode Analisis

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X + e$$

Y : Komitmen Karyawan

a : Konstanta

X : Lingkungan Kerja

β : Koefisien regresi masing masing variabel

e : Error Term

Koefisien Korlasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat hubungan antar dua variabel (independen dan dependen). Hasil dari koefisien korelasi (R) dapat diartikan sebagai berikut :

R = 0 : Tidak ada hubungan

R < 0,5 : Hubungan lemah

R + 0,5 : Hubungan cukup kuat

R > 0,9 : Hubungan sangat kuat

Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk menghitung dan memperoleh gambaran besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja, maka digunakan rumus koefisien determinasi sederhana (R^2) dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b|\Sigma xy}{\Sigma y^2}$$

Dimana R^2 = Koefisien determinasi sederhana, yaitu suatu

nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen karyawan).

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang ada valid atau tidak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan validitas konvergen. Menurut Sekaran (2006), validitas konvergen validitas yang terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur variabel yang sama mempunyai korelasi tinggi.

Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas adalah untuk pengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Sugiyono (2011) mengatakan bahwa reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan secara berulang. Reabilitas dianalisis dengan menggunakan Cronbach's alpha coefficient (α). Variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006). Pengujian Reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS for window versi 16.0. Dari hasil pengolahan terhadap variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Individual/ Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (komitmen karyawan) atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel.

a. Digunakan level of significant $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dengan menggunakan uji dua arah

b. Perhitungan nilai t dengan rumus

$$t = \frac{bj}{Sbj}$$

Dimana :

bj : Koefisien regresi

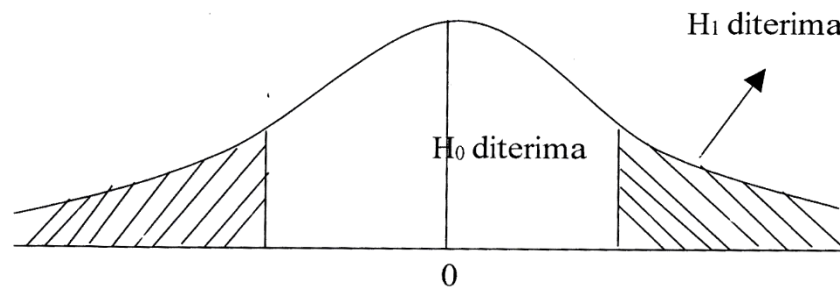
Sbj : Kesalahan baku koefisien regresi

c. Rumusan hipotesa H_0 dan H_a

H_0 : $b = 0$ tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen kerja

H_a : $b \neq 0$ ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen kerja

Gambar 3.1
Kurva Uji t



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat Kabupaten Bengkulu Utara.

4.2.1. Sejarah PDAM Tirta Ratu Samban

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban berdiri pada tahun 1983 dengan status Badan Pengelola Air Minum (BPAM) dengan jumlah pelanggan

sebanyak 4287 Sambungan Rumah (SR).

Pada tahun 1991 status perusahaan menjadi PDAM dengan jumlah pelanggan sebanyak 3192 sambungan rumah. Pada tahun 2005 Kabupaten Bengkulu Utara mengalami pemekaran wilayah yaitu Kabupaten Muko-muko sehingga unit pelayanan PDAM mengalami pemisahan wilayah. Kemudian pada tahun 2009 Kabupaten Bengkulu Utara kembali mengalami pemekaran wilayah yaitu wilayah Bengkulu Tengah sehingga unit pelayanan

PDAM mengalami pemisahan wilayah.

4.2.2. Visi Misi PDAM Tirta Ratu Samban

- a. Visi
Menjadi perusahaan terdepan dalam pelayanan air minum bagi masyarakat Kota Bengkulu Utara
- b. Misi

1. Mewujudkan penyediaan air minum sesuai dengan standar peraturan Menteri Kesehatan
2. Mewujudkan pelayanan sesuai standar kualitas, kuantitas, dan kontinuitas
3. Mewujudkan tata kelola perusahaan yang sehat
4. Mewujudkan kesejahteraan pegawai

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Validitas X (Lingkungan Kerja)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	X
1	Pearson Correlation	1	.064	.604*	.342	-.118	.719**
	Sig. (2-tailed)		.808	.010	.179	.653	.001
	N	17	17	17	17	17	17
2	Pearson Correlation	.064	1	.169	-.040	-.015	.490
	Sig. (2-tailed)	.808		.517	.879	.953	.077
	N	17	17	17	17	17	17
3	Pearson Correlation	.604*	.169	1	.051	-.091	.698**
	Sig. (2-tailed)	.010	.517		.847	.728	.002
	N	17	17	17	17	17	17
4	Pearson Correlation	.342	-.040	.051	1	.074	.499
	Sig. (2-tailed)	.179	.879	.847		.778	.058
	N	17	17	17	17	17	17
5	Pearson Correlation	-.118	-.015	-.091	.074	1	.524
	Sig. (2-tailed)	.653	.953	.728	.778		.205
	N	17	17	17	17	17	17

		Correlations					
X	Pearson Correlation	.719**	.440	.698**	.469	.324	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.077	.002	.058	.205	
	N	17	17	17	17	17	17

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

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

Validitas Y (Komitmen Karyawan)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.171	-.119	.521*	.533*	.634**
	Sig. (2-tailed)		.512	.648	.032	.027	.006
	N	17	17	17	17	17	17
Y2	Pearson Correlation	.171	1	.346	.120	.728**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.512		.174	.647	.001	.005
	N	17	17	17	17	17	17
Y3	Pearson Correlation	-.119	.346	1	.323	.532*	.572*
	Sig. (2-tailed)	.648	.174		.205	.028	.016
	N	17	17	17	17	17	17
Y4	Pearson Correlation	.521*	.120	.323	1	.374	.712**
	Sig. (2-tailed)	.032	.647	.205		.139	.001
	N	17	17	17	17	17	17
Y5	Pearson Correlation	.533*	.728**	.532*	.374	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.028	.139		.000
	N	17	17	17	17	17	17
Y	Pearson Correlation	.634**	.643**	.572*	.712**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.016	.001	.000	
	N	17	17	17	17	17	17

Hasil pengamatan pada r tabel didapat nilai sampel (N) = 17 sebesar 0,482 merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel lingkungan kerja (X) yang terdiri dari X1, X2, X3, X4, X5 semuanya menghasilkan nilai (r hitung) > daripada (r tabel). Kemudian variabel komitmen karyawan (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5 semuanya menghasilkan nilai (r hitung) > daripada (r tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.2.2. Hasil Uji Reabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	5

Variabel Y (komitmen Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Dari hasil uji realibilitas diperoleh semua nilai hasil variabel X dan Y menghasilkan nilai cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini realibilitas.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan metode SPSS for window 16.0 (terlampir) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan PDAM Arga Makmur adapun perhitungan tersebut adalah sebagai berikut

4.3. Analisis Regresi Linear

4.3.1. Persamaan Regresi Linear

Sederhana

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig
	B	Std Error	Coefficients Beta		
(Constant)	4.906	4.279		1.147	.269
Lingkungan kerja	1.299	.214	.843	6.067	.000
R	: 0,843		F hitung	: 36,806	
R ²	: 0,710		F tabel	: 4,49	
T tabel	: 2,131		Sig F	: 0,000	

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana diatas maka didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,906 + 1,229X$$

Persamaan regresi linear sederhana diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4,906 menunjukkan nilai tetap, artinya tanpa adanya variabel lingkungan kerja, maka nilai variabel komitmen karyawan tetap sebesar 4,906.
- Variabel X memiliki koefisien regresi sebesar 1,299 artinya setiap penambahan 1% variabel

lingkungan kerja maka variabel komitmen karyawan akan meningkat sebesar 1,299%.

4.3.2. Koefisien Korelasi (R) dan (Koefisien Determinasi (R²))

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,843 atau 84,3%. Hal ini mengidentifikasi bahwa hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen karyawan) sebesar 0,843 atau 84,3%. Hubungan tersebut dapat dikatakan kuat karena mendekati 100%.

Sedangkan nilai R² sebesar 0,710 atau 71,0% Angka tersebut

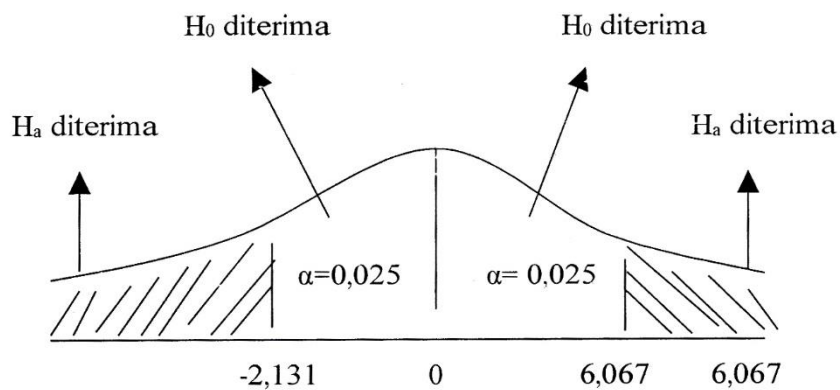
mengidentifikasi bahwa variabel independen (lingkungan kerja) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (komitmen karyawan) sebesar 0,710 atau 71,0% sedangkan sisanya 0,29 atau 29,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. Uji Hipotesis (Uji t) untuk variabel lingkungan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel lingkungan kerja (X) terhadap komitmen karyawan (Y) diperoleh t hitung = 6,067 dan t tabel

= 2,131 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,025 ($0,000 < 0,025$) dengan nilai $df = 15$ maka t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Hasil perhitungan regresi tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Gambar 4.1
Kurva Uji t Untuk Variabel Lingkungan Kerja



4.4. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi komitmen karyawan PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara. Dari hasil pengamatan pada r tabel didapat nilai sampel ($N = 17$) sebesar 0,482 merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel dari X1, X2, X3, X4, X5 semuanya menghasilkan nilai (r hitung) >

daripada (r tabel). Kemudian variabel komitmen karyawan (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5 semuanya menghasilkan nilai (r hitung) > daripada (r tabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Dari hasil uji realibilitas diperoleh semua nilai hasil variabel X dan Y menghasilkan nilai cronbach lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa

semua instrumen dalam penelitian ini reabilitas.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel lingkungan kerja (X) terhadap komitmen karyawan (Y) diperoleh t hitung = 6,067 dan t tabel = 2,131 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,025 ($0,000 < 0,025$) dengan nilai $df = 15$, maka t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Hasil perhitungan regresi tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah

dikemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel komitmen kerja karyawan PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel lingkungan kerja (X) terhadap komitmen karyawan (Y) diperoleh t hitung = 6,067 dan t tabel = 2,131 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,025 ($0,000 < 0,025$) dengan nilai $df = 15$ maka t hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Hasil perhitungan regresi tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel komitmen kerja karyawan PDAM Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan

kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat mempunyai komitmen kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat

dipertimbangkan sebagai masukan bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Ratu Samban Kabupaten Bengkulu Utara. Adapun saran yang disampaikan penulis yaitu PDAM Tirta Ratu Samban harus menjaga lingkungan kerja yang baik dan masih terlihat dalam keadaan

baru agar tetap menghasilkan kinerja karyawan yang berproduktifitas tinggi. Atau dengan kata lain harus diberikan lingkungan kerja yang nyaman serta variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Soemadji Nitisemito. 2011. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Cut Zurnali. 2010. Knowledge Worker Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Unpad Press: Bandung
- Danang. Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: APS
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro : Semarang
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Mathis Robert I dan Jackson John H. 2010. Human Resource Management. Ahli Bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Meyyer, P. Jhon & Allen. J Natalie. 2011. A Three Component Conceptualization of Organization Human Resources Management Review
- Noe, Raymond A, Hollenbech, John R, Gerhart, Barry & Wright, Oatrick M. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta : Salemba Empat
- Panggabean S, Mutiara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins SP & Judge. 2011. Perilaku Organisasi. Salemba Empat : Jakarta
- Sedarmayanti, M.Pd. APU. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Andi. Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta : CAPS

KEBIJAKAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA
PERANGKAT DESA PADA DESA TABA PADANG R
KECAMATAN HULU PALIK KABUPATEN BENGKULU UTARA

Fanro, S.Sos, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah kebijakan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa pada desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara. Teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini adalah dengan cara melakukan wawancara kepada responden penelitian baik melalui informan pokok, informan kunci, maupun informan ahli. Sedangkan jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian deskriptif dengan maksud untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih tanpa membuat perbandingan, ataupun menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Analisis data dalam penelitian ini berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data atau melalui tiga tahap model, yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penulisan skripsi ini dapat disimpulkan bahwa kebijakan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja adalah kebijakan dalam bentuk empiris, valuatif, normatif. Dalam pembuatan suatu kebijakan disiplin kerja banyak menimbulkan kesulitan-kesulitan yang harus diatasi dan dilakukan dalam serangkaian kegiatan yang dibuat oleh pemerintah untuk mengatasi kesulitan dan hambatan tersebut. Di dalam suatu kebijakan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Kata Kunci : Kebijakan Kepemimpinan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 lahir karena adanya kegagalan dalam perundang-undangan lama dan perlunya peraturan baru tentang desa. Peraturan baru ini menjadi koreksi terhadap kesalahan-kesalahan aturan lama sekaligus menjadi antisipasi

untuk perubahan di masa mendatang. Rancangan Undang-Undang Desa sebenarnya lahir dari proses rapat kerja Komisi II DPR RI periode 2004-2009 dengan jajaran Kementrian Dalam Negeri. Rapat kerja telah menyepakati Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004

dipecah menjadi tiga Undang-Undang yaitu Undang-Undang tentang Pemerinth Daerah, Undang-Undang tentang Pemilihan Kepala Daerah, dan Undang-Undang tentang Desa.

Kebijakan yaitu kegiatan-kegiatan yang tercakup dan dapat direntangkan melalui penelitian untuk menjelaskan atau memberikan pandangan-pandangan terhadap isu-isu atau masalah-masalah yang terantisipasi sampai mengevaluasi suatu program yang lengkap.

Sedangkan Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Kantor Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara terdapat masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja perangkat desa yaitu masih adanya perangkat desa yang kurang mentaati jam masuk dan jam pulang kerja, oleh karena itu Kepala Desa menerapkan sistem piket kerja. Dengan diterapkannya sistem piket kerja perangkat desa bisa mematuhi aturan

yang diberikan oleh kepala desa sehingga para perangkat desa bisa mematuhi jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Walaupun masih ada beberapa perangkat desa yang masih suka datang terlambat dikarenakan masih banyak pekerjaan lain yang mereka lakukan, oleh sebab itu membuat mereka datang terlambat dan tidak bisa masuk lebih awal. Oleh karena itu kepala desa dalam hal ini masih kurangnya pengawasan dan ketegasan untuk kedisiplinan pada perangkat desanya, dikarenakan kepala desa juga salah satu pegawai di Knator Camat Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara dan banyak juga pekerjaan lainnya selain pekerjaan kantor desa. Oleh karena itu kepala desa sulit untuk mengatur dan mengontrol dalam tingkat kedisiplinan perangkat desa. Dalam hal ini juga sikap yang diambil kepala desa sudah cukup baik dilihat dari usaha yang dilakukan untuk memberikan tauladan dan contoh yang baik dalam berdisiplin. Berdasarkan dengan peran dan fungsi pimpinan dalam sebuah organisasi dan bawahannya, maka sebagai pimpinan organisasi Kepala Desa Taba Padang R jelas memiliki peran penting dalam upaya membantu pencapaian tujuan organisasi. Salah satu upaya yang

dapat menunjang proses pencapaian tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan upaya disiplin kerja perangkat desanya.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang “Kebijakan Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Pada Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara”.

Berdasarkan uraian latar belakang yang disajikan diatas, maka pertanyaan penelitian yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kebijakan kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa pada Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara?”.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Kebijakan Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Perangkat Desa Pada Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

Secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang diperoleh pada bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan dalam meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya Administrasi Publik.

Secara praktis sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran terhadap Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa pada Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

Penelitian ini secara umum dilakukan pada Kantor Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara dan secara khusus menganalisis strategi kepemimpinan kepala desa. Adapun vairabel yang diteliti yaitu kebijakan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa pada Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kebijakan Kepemimpinan

Kebijakan Kepimpinan merupakan faktor yang menentukan

perubahan dan pengembangan organisasi untuk terlaksananya kebijakan organisasi sehingga dapat dirasakan bahwa kebijakan tersebut benar-benar berfungsi dengan baik. Hakikat kebijakan ialah berupa keputusan yang substansinya adalah tujuan, prinsip, dan aturan-aturan dan upaya membuat kegiatan agar lebih fokus dan terarah dalam suatu organisasi atau perusahaan berhasil tidaknya dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh seorang pemimpin sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan dalam suatu organisasi pemerintahan memiliki peranan yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan khususnya disiplin kerja perangkat desa.

Hal tersebut sependapat dengan teori dikemukakan oleh William N. Dunn (2000:90) tentang kebijakan yaitu kegiatan-kegiatan yang tercakup dapat direntangkan melalui penelitian untuk menjelaskan atau memberikan pandangan-pandangan terhadap isu-isu atau masalah-masalah yang terantisipasi sampai mengevaluasi suatu program yang lengkap

berdasarkan hasil kebijakan empiris, valuatif, normatif.

Pengertian Kebijakan

Kebijakan adalah suatu bentuk analisis yang menghasilkan dan menyakikan informasi sedemikian rupa sehingga dapat memberi landasan daripada pembuat kebijakan dalam membuat keputusan. Dalam analisis kebijakan, kata analisis digunakan dalam pengertian yang paling umum, termasuk penggunaan intuisi dan pengungkapan pendapat dan mencakup tidak hanya pengujian kebijakan dengan memilah-milahnya ke dalam sejumlah komponen-komponen juga perancangan dan sintesis alternatif-alternatif baru. Kegiatan-kegiatan yang tercakup dapat direntangkan mulai penelitian untuk menjelaskan atau memberikan pandangan-pandangan terhadap isu-isu atau masalah-masalah yang terantisipasi sampai mengevaluasi suatu program yang lengkap, William N. Dunn (2000:90).

Menurut Ramadhan (2010:49) kebijaksanaan berasal dari kata bijak yang mendapat awalan ke- dan akhiran -an, yang berarti cendekia, atau pandai mempergunakan akal. Sedangkan menurut Budiono (2005:99) bijak berarti selalu menggunakan akal budinya, pandai atau mahir.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia dan kepemimpinan itu termasuk kedalam suatu kerjasama didasarkan kepada kemampuan orang tersebut.

Menurut George R. Terry dalam Mifta Thoha (2019:5), merumuskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat ditarik suatu pengertian bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu dan mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha rela dan antusias terhadap pencapaian tujuan kelompok. Pemimpin bertindak untuk membantu kelompok mencapai tujuan kelompoknya.

Aspek-Aspek Penelitian Dalam Kebijakan Kepemimpinan

Di dalam kebijakan kepemimpinan terdapat aspek-aspek yang bisa dipergunakan oleh proses tersebut, adapun aspek-aspek kebijakan kepemimpinan yang akan digunakan adalah menurut (Willian N. Dunn 2000:90) yaitu :

1. Empiris

Suatu sumber pengetahuan yang diperoleh dari observasi atau percobaan serta nilai yang pencapaiannya merupakan tolak ukur melihat apakah masalah telah teratasi.

2. Valuatif

Sebuah kegiatan pengumpulan data atau informasi, untuk dibandingkan dengan kriteria, kemudian diambil kesimpulan. Kesimpulan inilah yang disebut sebagai hasil evaluasi. Penelitian evaluatif bermaksud mengumpulkan data tentang suatu kebijakan dengan fakta yang kebenarannya dapat membatasi atau meningkatkan pencapaian nilai.

3. Normatif

Suatu sikap yang berpegang teguh pada norma, aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini kata normatif itu sendiri mengacu pada sikap, loyalitas dan kesetiaan seseorang terhadap aturan atau kaidah yang berlaku dilingkungannya serta tindakan yang penerapannya dapat menghasilkan pencapaian nilai-nilai.

Teori-Teori Kepemimpinan

Beberapa teori kepemimpinan menurut Mifta Thoha (2014 : 284-296) yaitu :

a. Teori Sifat

Teori ini sering disebut juga “*great man*”, lebih lanjut menyatakan bahwa seseorang itu dilahirkan membawa atau tidak ciri-ciri atau sifat-sifat yang diperlukan bagi seorang pemimpin, atau dengan kata lain, individu yang lahir telah membawa ciri-ciri tertentu yang memungkinkan dia dapat menjadi seorang pemimpin.

b. Teori Kelompok

Teori ini menyatakan bahwa untuk pencapaian tujuan-tujuan kelompok harus ada pertukaran yang positif antara pimpinan dan bawahannya. Kepemimpinan itu merupakan suatu proses pertukaran (*exchange process*) antara pemimpin dan pengikutnya, yang juga melibatkan konsep sosiologi tentang peranan yang diharapkan kedua belah pihak.

c. Teori Situasional (*Contingency*)

Setelah baik pendekatan sifat maupun kelompok terbukti tidak memadai untuk mengungkapkan teori kepemimpinan menyeluruh, perhatian dialihkan pada aspek-aspek situasional kepemimpinan. Fred Fiedler telah mengajukan sebuah model dasar situasional bagi

efektifitas kepemimpinan, yang dikenal sebagai *contingency model of leadership effectiveness*. Model ini menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan situasi yang menguntungkan atau menyenangkan.

d. Teori Jalan Kecil – Tujuan (*Path – Goal Theory*)

Telah diakui secara luas bahwa teori kepemimpinan dikembangkan dan mempergunakan kerangka dasar teori motivasi. Ini merupakan pengembangan yang wajar, sebab kepemimpinan itu erat hubungannya dengan motivasi disatu pihak dan dengan kekuasaan dipihak lain.

Teori Path-Goal yang dikutip Miftah Thoha, (2014:302) ini menganalisa pengaruh (dampak) kepemimpinan (terutama perilaku pemimpin) terhadap motivasi bawahan kepuasan dan pelaksanaan kerja.

1) Kepemimpinan Oartisipatif (*Participative Leadership*)

Kepemimpinan mengajukan tantangan-tantangan dengan tujuan yang menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik.

2) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Kepemimpinan menetapkan serangkaian tujuan yang menantang

para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Gaya-gaya kepemimpinan ini digunakan oleh pemimpin yang sama dalam berbagai situasi yang berbeda. Baik model Fiedler maupun teori Path-Doal memasukan tiga variabel penting dalam kepemimpinan yaitu : pemimpin, kelompok, dan situasi.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap perangkat desa dalam usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2006:126)

Menurut Sinambela (2012:239) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dari pengertian disiplin yang diungkapkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja memiliki lima indikator seperti :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, pernah perhitungan dan

ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak

sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan dalam disiplin, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif karena peneliti ingin memperoleh gambaran mendalam tentang kebijakan kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa pada Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

Tujuan penelitian deskriptif kualitatif menurut Nazir (2003:54) adalah untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Disamping itu penelitian ini juga menggunakan teori-teori, data-data, dan konsep-konsep sebagai kerangka acuan untuk menjelaskan hasil penelitian, menganalisis dan sekaligus menjawab persoalan yang diteliti.

Definisi Konseptual

Definisi konseptual menurut Sugiyono (2012:50) adalah definisi

yang menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok individu yang menjadi pusat perhatian penelitian. Melalui konsep, peneliti diharapkan dapat menyederhanakan pemikirannya.

Dengan demikian definisi konseptual merupakan pembatas pengertian atas suatu konsep dengan menggunakan konsep lain. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam konsep penelitian ini, maka peneliti memberikan batasan konseptual yaitu kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa pada kantor Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara adalah kemampuan yang dimiliki oleh Kepala Desa dalam mempengaruhi perilaku bawahan, membujuk serta memotivasi agar bawahnya mau melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama dan memiliki kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku.

Informan Penelitian

Dalam penelitian yang bersifat deskriptif maka metode ini digunakan adalah selektif bukan metode statistik adalah selektif bukan metode statistik karena metode tersebut mempergunakan berbagai pertimbangan yang berdasarkan atas kebutuhan dan tujuan penelitian, maka dalam data yang dicari dan dikumpulkan dengan bersumber pada orang-orang dianggap tahu dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mengetahui permasalahan yang mendalam.

Adapun informan penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Informan Kunci

Informan kunci yaitu yang bisa dijadikan kunci dalam penelitian ini yang menjadi informan kunci adalah Kepala Desa.

2. Informan Pokok

Informan pokok yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Taba Padang R.

3. Informan Ahli

Pada penelitian ini yang menjadi informan ahli adalah Camat Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara. Penelitian memilih informan ini untuk memperoleh

kebenaran informasi mengenai kebijakan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa.

Metode Triangulasi Data

Penulis menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertian triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moleong, 2011:330)

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda (Nasution, 2010:115) yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran penulis terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif, karena membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penulisan ini, dari keempat macam triangulasi tersebut. Penulis hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada hasil penelitian dan pembahasan ini peneliti memaparkan hasil analisis wawancara, dokumentasi dan menjelaskan tentang informasi yang didapatkan selama penelitian dan berkaitan langsung dengan aspek penelitian. Dalam penelitian terkait dengan kebijakan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa pada Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara. Peneliti menggunakan 3 aspek penelitian yang diadopsi dari Teori William N Dunn, sebagai pisau analisis 3 aspek tersebut adalah :

1. Empiris
2. Valuatif
3. Normatif

Pembahasan Penelitian

Dalam menjalankan suatu kebijakan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik berdasarkan data yang diperoleh dari bulan Juli - Agustus melalui observasi dan interview yang didasarkan pada aspek penelitian dalam bentuk wawancara dan observasi sebagaimana yang telah dikemukakan oleh para informan diatas.

Pembastan suatu kebijakan banyak menimbulkan kesulitan-

kesulitan yang harus dibuat untuk maksud tertentu dan dilakukan dalam serangkaian kegiatan yang diusulkan oleh pemerintah. Hal ini sesuai dengan pengertian kebijakan yang dikemukakan oleh Freindrich dalam Agustino (2006:7) yang mengatakan kebijakan adalah serangkaian kegiatan atau tindakan yang diusulkan oleh seseorang kelompok atau pemerintahan dalam lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasi untuk mencapai tujuan yang dimaksud.'Pengertian yang mengatakan untuk maksud dari kebijakan sebagai bagian dari kegiatan, menunjukkan bahwa kebijakan tersebut berhubungan dengan penyelesaian beberapa maksud dan tujuan. Meskipun maksud dan tujuan dari kegiatan oemerintah tidak selalu mudah untuk dilihat, tetapi ide bahwa kebijakan melibatkan perilaku yang mempunyai maksud, merupakan bagian penting dari definisi kebijakan. Bagaimanapun juga kebijakan harus enunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan dari pada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah.

Setiap kebijakan yang mempunyai maksud dan tujuan tertentu dilaksanakan oleh seorang

aktor, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Anderson dalam Agustino (2006:7) mengatakan bahwa kebijakan adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud/tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan.

Konsep kebijakan ini menitik beratkan pada apa yang sesungguhnya dikerjakan dari pada apa yang diusulkan atau dimaksud. Hal inilah yang membedakan kebijakan dari suatu keputusan yang merupakan pilihan dari beberapa alternatif yang ada. Kebijakan memang menjadi ranah yang berbau kekuatan untuk saling mempengaruhi dan melakukan tekanan para pihak. Menurut Indiahono (2013:18) mendefinisikan kebijakan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah untuk memecahkan masalah publik.

Berdasarkan beberapa teori dan literatur yang penulis kemukakan pada landasan penulis skripsi ini, adapun akibat dari kebijakan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerja perangkat desa antara lain adalah sebagai berikut :

1. Empiris

Suatu sumber pengetahuan yang diperoleh dari observasi atau

percobaan serta nilai yang pencapaiannya merupakan tolak ukur melihat apakah masalah telah teratasi seperti memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kerja mempertahankan hubungan saling menghormati dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Valuatif

Sebuah kegiatan pengumpulan data atau informasi, untuk dibandingkan dengan kriteria, kemudian diambil kesimpulan. Kesimpulan inilah yang disebut sebagai hasil evaluasi. Penelitian evaluatif bermaksud mengumpulkan data tentang suatu kebijakan dengan fakta yang kebenarannya dapat membatasi atau meningkatkan pencapaian nilai seperti program tata kelola pemerintahan yang baik antara Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa sesuai tugas pokoknya masing-masing.

3. Normatif

Suatu sikap yang berpegang teguh pada norma, aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini kata normatif itu sendiri mengacu pada sikap, loyalitas dan kesetiaan seseorang terhadap aturan atau kaidah yang berlaku dilingkungannya serta tindakan yang penerapannya dapat menghasilkan pencapaian nilai-nilai

seperti memberikan masukan dan dorongan kepada perangkat desa, baik didalam suatu pekerjaan maupun untuk memotivasi mereka

untuk bekerja disiplin dan bisa bekerja lebih baik lagi untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan hasil penelitian serta pembahasan dalam penulisan skripsi ini, dapat disimpulkan bahwa kebijakan kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan disiplin kerje perangkat desa pada Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara mempunyai aspek penelitian yaitu Empiris Valuatif, Normatif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, maka penulis memuat beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan kedisiplinan perangkat desa :

1. Disiplin kerja perangkat desa di Desa Taba Padang R, sudah melakukan tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan, walaupun terdapat beberapa orang saja yang melakukan pelanggaran seperti halnya disiplin kehadiran dan kepatuhan di Desa Taba Padang R Kecamatan Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara.

2. Disiplin kehadiran dan tepat waktu serta cara kerja perangkat desa di Desa Taba Padang R secara umum sudah baik meski terdapat kekurangan.
3. Masih adanya perangkat desa yang kurang mematuhi jam kerja menyebabkan tingkat disiplin kerja masih kurang, beberapa perangkat desa kadang hadir terlambat dan pulang mendahului sebelum waktunya bahkan terkadang terdapat pegawai yang keluar pada jam kerja dikarenakan urusan pribadi.
4. Perangkat desa di Desa Taba Padang R merupakan abdi negara yang memiliki kompetensi untuk melakukan tupoksi masing-masing dan mampu untuk melakukan segala program kegiatan yang melayani masyarakat yang ada di Desa Taba Padang R.

Saran

Setelah melakukan dan mengamati hasil penelitian ini, maka

penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Harus adanya pengawasan yang ketat dari pemimpin ataupun pejabat yang berwenang terhadap pelaksanaan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang kesanggupan pegawai untuk mentaati dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan agar dapat di terapkan dengan baik sehingga disiplin pegawai dapat terwujud.
2. Harus dilakukan pembinaan disiplin kerja pegawai, agar tidak ada lagi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan, pemberian sanksi yang tegas agar pegawai tidak mengulangi

lagi agar terwujudnya disiplin kerja pegawai yang baik dan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa.

3. Kerjasama antara perangkat yang satu dengan yang lain merupakan serangkaian sistem yang tidak dapat dipisahkan, baik dari sisi perangkat maupun peran pemimpin sebagai teladan dari bawahnya. Sebaik apapun manajemen pegawai di kantor desa tersebut ataupun sebaik apapun kualitas sumber daya manusia perangkat didalamnya, faktor disiplin dan besadara perangkat dalam bekerja serta kerjasama yang baik adalah kunci utama dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2006. Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Alfa Beta. Bandung
- Arifin, Syamsul. 2012. Leadership. Jakarta. Mitra Wacana Media
- Budiono. 2005. Kamus Lengkap Bahasa Indonesia dilengkapi dengan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia, Tata Bahasa, Pemahaman Bahasa, Kosa Kata dan Kesusteran, Karya Agung, Surabaya
- Dunn, Willia N. 2000. Pengantar Analisa Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada Press
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Islamy, M. Irfan. 2005. Kebijakan Publik. Universitas Terbuka (UT). Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta
- Indiahono, Dwiyanjo. 2013. Kebijakan Publik, Berbasis

- Dynamic Policy Analisis, Gava Media. Yogyakarta
- Lexy, Moleong. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosada Karya
- Mengkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Moenir, A S. 1987. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta : PT Gunung Agung
- Nazir, Moh. 2003. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Ramadhan, Syahrul. 2010. Kamus Ilmiah Populer, Untuk SD, SMP, SMU dan Umum, dilengkapi dengan singkat. Hari Besar Nasional dan Internasional serta kode etik pengejaan kata lisan. Hazanah Media Ilmu. Surabaya
- Rohidi, Tjetjep Rohendi. 2007. Analisis Data Kualitatif. Universitas Indonesia. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Santoso, Amir. 2002. Penilaian Dampak Kebijakan Publik. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Syafie, Inu Kencana. 2003. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI). PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Penerbit Alfabeta
- Thoha, Mifta. 2019. Kepemimpinan Dalam Manajemen Cetakan ke-20. Depok: Rajawali Pera
- Thoha, Mifta. 2014. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winarno, Budi. 2008. Kebijakan Publik, Teori dan Proses, Meddres (anggota IKAPI). Yogyakarta
- UNDANG-UNDANG NOMOR 06 TAHUN 2014 TENTANG DESA R 06 TAHUN 2014 TENTANG DESA