Hubungan Regulasi, Ketertiban, Kepatuhan Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepemimpinan Kepala Desa Di Desa Pengalangan Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik

Ahmad Mu'di[1], Supadi[2], Sundioto[3]
[1]Institut Al-Azhar Menganti Gresik
[2]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya
[3]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya
E-mail: Mudiahmad131180@gmail.com

Article History:
Received: 01 November 2024
Revised: 24 November 2024
Accepted: 30 November 2024

Keywords: *Regulasi, Ketertiban, Kepatuhan, Motivasi Pegawai, Kepemimpinan.*

Abstract: *The purpose of this study was to determine the existence of Regulation, Orderliness, Compliance and Employee Motivation to have a relationship with the Village Head Leadership in Pengalangan Village simultaneously and partially. The population in this study was 58 employees so that the sample used was the entire population or full sampling of 58 respondents. The research method used the T-test, F test, and multiple linear regression, the T-test above obtained the results of variable X1 (regulation) of 0,000 which is smaller than α of 0.05, which means that the regulatory variable has a partial relationship to leadership. Whereas X2 (Order) has a significance of 0.0000 which is smaller than α of 0.05, which means Order has a partial relationship with leadership, while the X3 Signification (Compliance) is 0.000 which is smaller than α of 0.05 which means that compliance has a partial relationship to leadership, but the significance value of X4 (employee motivation is 0.208 which is greater than α of 0.05, which means that motivation does not have a partial relationship with leadership. amounting to 4.01 which means that simultaneously regulation, order, obedience, and motivation have a simultaneous relationship to leadership.*

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2011) Kepemimpinan memiliki arti adalah seseorang yang memiliki pengahur dan mempengaruhi prilaku bawahan atau stafnya untuk bekerjasaman dan menjalankan tugas secara produktif untuk mencapa tujuan organisai. Kepemimpinan adalah faktor penting yang membuat seorang individu atau kelompok mengetahui tujuan bekerja dan kemudia memiliki motivasi dala dirinya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Peraturan perundang-undangan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.Pengertian peraturan perundang-undangan menurut para ahli sendiri sangatlah beragam.Seperti pendapat Bagir Manan, bahwa peraturan

perundang-undangan adalah keputusan tertulis negara atau pemerintah yang berisi petunjuk atau pola tingkah laku yang bersifat dan mengikat secara umum (Bagirmanan, 2012).

Kepatuhan didefinisikan oleh Chaplin (2016) sebagai pemenuhan, mengalah tunduk dengan kerelaan; rela memberi, menyerah, mengalah; membuat suatu keinginan konformitas sesuai dengan harapan atau kemauan orang lain. Menurut Milgram kepatuhan terkait dengan ketaatan pada otoritas aturan-aturan. Kepatuhan terhadap aturan pertama kali dipublikasikan Milgram pada tahun 1963, salah satu dari beberapa eksperimen psikologi terkenal pada abad 20. Dari hasil penelitiannya didapat bahwa kepatuhan muncul bukan karena adanya keinginan dari pelaksana perintah untuk menyesuaikan diri, tetapi lebih karena didasarkan akan kebutuhan untuk menjadi apa yang lingkungan harapkan atau reaksi yang timbul untuk merespon tuntutan lingkungan sosial yang ada.

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011). Menurut Badeni (2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Berdasarkan uraian pemaparan diatas kepemimpinan dipengaruhi dan memiliki hubungan dengan regulasi /peraturan, ketertipan setiap pegawai dalam menjalankan tugas, kepatuhan kepadapimpinan dan motivasi pegawai dalam mengerjakan tangugn jawabnya. Sehingga dapat ditarik Judul penelitian " Hubungan Regulasi, Ketertiban, Kepatuhan, dan Motivasi Pegawai terhadap Kepemimpinan di desa Pengalangan Kecamatan Menganti Kabupaten Gersik ".

LANDASAN TEORI

1. Kajian Regulasi (Peraturan Perundang-Undangan)

   Regulasi merupakan instrumen hukum yang mengatur penyelenggaraan pemerintahan dan perilaku aparatur negara. Di Indonesia, pembentukan peraturan perundang-undangan diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Secara konseptual, peraturan perundang-undangan dipahami sebagai keputusan tertulis negara yang bersifat umum dan mengikat, dibentuk berdasarkan kewenangan yang sah di tingkat pusat maupun daerah. Regulasi tidak hanya dimaknai sebagai produk hukum, tetapi juga sebagai proses pembentukan norma yang menjamin kepastian dan ketertiban hukum. Penerapan regulasi yang konsisten menjadi dasar terciptanya tata kelola pemerintahan yang tertib dan efektif, termasuk dalam konteks pemerintahan desa, Pokok-pokok regulasi meliputi:

   a. Peraturan perundang-undangan merupakan norma hukum tertulis yang mengikat secara umum (Bagir Manan).
   b. Dibentuk berdasarkan kewenangan atribusi dan delegasi di tingkat pusat dan daerah (Attamimi).
   c. Dimaknai sebagai proses pembentukan dan hasil berupa keseluruhan peraturan negara (Maria Farida Indrati).

d. Pembentukannya berlandaskan asas non-retroaktif, kesejahteraan, lex superiori, lex specialis, dan lex posteriori.
e. Hierarki peraturan tersusun mulai dari UUD 1945 hingga peraturan daerah, termasuk peraturan kepala desa.
f. Struktur regulasi sejalan dengan teori jenjang norma hukum Hans Nawiasky.

2. Kepatuhan dan Ketertiban

Ketertiban umum merupakan kondisi sosial yang mencerminkan keteraturan perilaku individu dan kelompok berdasarkan norma hukum yang berlaku. Dalam penafsiran sempit, ketertiban umum dipahami sebagai kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku (M. Yahya, 2013). Dengan demikian, setiap tindakan yang bertentangan dengan hukum positif dipandang sebagai pelanggaran ketertiban umum dan dapat dikenai sanksi sesuai ketentuan hukum. Dalam konteks pemerintahan dan kehidupan sosial, ketertiban menjadi prasyarat penting bagi terciptanya stabilitas, kepastian hukum, dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

Kepatuhan merupakan perilaku individu dalam memenuhi permintaan, perintah, atau aturan yang bersumber dari otoritas yang sah. Taylor dan Blass memandang kepatuhan sebagai bentuk ketaatan terhadap permintaan pihak lain, sedangkan Kelman menegaskan bahwa kepatuhan dapat terjadi meskipun individu secara personal tidak sepenuhnya menyetujui perintah tersebut. Kepatuhan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, serta sangat berkaitan dengan legitimasi otoritas, norma sosial, dan situasi yang melingkupi individu. Pokok-pokok konsep ketertiban dan kepatuhan meliputi:

a. Ketertiban umum dimaknai sebagai ketaatan terhadap hukum positif yang berlaku (M. Yahya).
b. Pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dipandang sebagai gangguan ketertiban umum dan berimplikasi sanksi hukum.
c. Kepatuhan adalah perilaku mengikuti permintaan atau perintah otoritas, baik dengan persetujuan personal maupun tanpa persetujuan (Taylor; Blass; Kelman).
d. Faktor kepatuhan mencakup faktor internal (kepribadian, kepercayaan, keahlian, kontrol diri) dan faktor eksternal (informasi, imbalan, pengawasan, otoritas, paksaan, lingkungan).
e. Milgram menegaskan bahwa kepatuhan dipengaruhi oleh pengawasan, legitimasi kekuasaan, dan situasi sosial.
f. Kepatuhan kepada otoritas terjadi apabila perintah dilegitimasi oleh norma dan nilai kelompok (Federich).
g. Bentuk perilaku kepatuhan meliputi konformitas, compliance (penerimaan), dan obedience (ketaatan).
h. Penelitian ini menggunakan indikator kepatuhan menurut Sarwono dan Meinarno, yaitu konformitas, penerimaan, dan ketaatan, karena bersifat umum dan relevan dalam konteks sosial-organisasional.

3. Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul melalui peran pimpinan dalam memberi dorongan, penghargaan, dan pengakuan, serta melalui pemenuhan kebutuhan pegawai. Tingkat motivasi memengaruhi kesungguhan, tanggung jawab, dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Inti konsep motivasi

pegawai:

a. Motivasi adalah dorongan untuk bekerja secara rela dan berorientasi pada tujuan.
b. Dipengaruhi oleh faktor promosi, prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan kerja.
c. Terdiri atas motivasi positif (penghargaan) dan motivasi negatif (hukuman).

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota kelompok agar bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan berperan penting dalam membangun visi, mendorong kinerja, serta menciptakan efektivitas dan keberhasilan organisasi.

a. Pokok-pokok kepemimpinan:
b. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan memotivasi kelompok menuju tujuan organisasi.
c. Efektivitas kepemimpinan bergantung pada gaya, perilaku, dan situasi yang dihadapi.

Teori utama kepemimpinan:

a. Teori Sifat: kepemimpinan ditentukan oleh karakter dan kualitas personal.
b. Teori Perilaku: efektivitas dipengaruhi oleh perilaku pemimpin.
c. Teori Kontinjensi/Situasional: gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi.
d. Kepemimpinan Karismatik: pengaruh berasal dari daya tarik dan inspirasi pemimpin.
e. Kepemimpinan Transaksional: berbasis imbalan, pengawasan, dan koreksi kinerja.
f. Kepemimpinan Transformasional: membangun visi, memberi inspirasi, dan meningkatkan komitmen bawahan.
g. Kepemimpinan Visioner: menekankan penciptaan dan komunikasi visi masa depan.

Prinsip kepemimpinan efektif:

a. Pengambilan keputusan, komunikasi, etika, penghargaan terhadap perbedaan, pembelajaran berkelanjutan, kemitraan, dan keberlanjutan.

Paradigma dan pengukuran kepemimpinan:

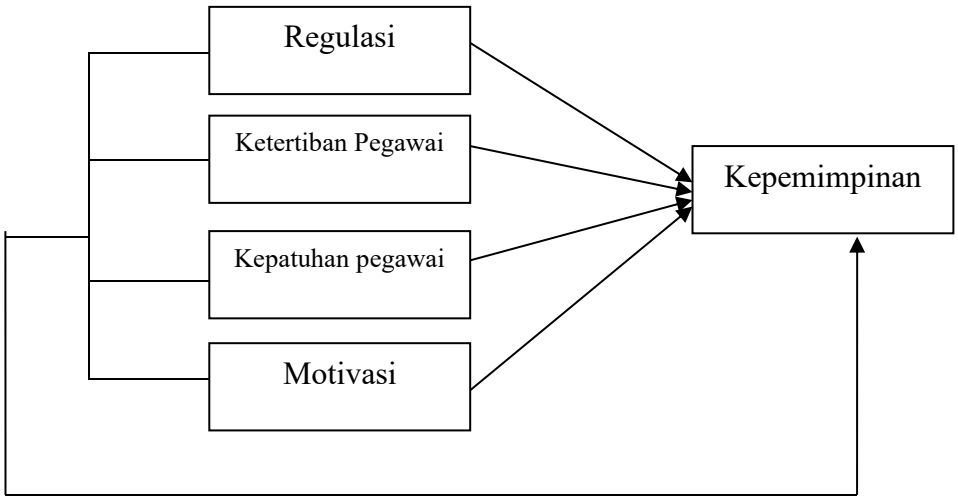
a. Kepemimpinan transformasional–transaksional (Burns; Bass & Avolio).

Diukur menggunakan Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) dengan indikator:

a. Inspirational Motivation
b. Idealized Influence (atribut & perilaku)
c. Intellectual Stimulation
d. Individualized Consideration
e. Contingent Reward
f. Management by Exception (aktif & pasif)
g. Laissez-Faire

5. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017). Kerangka berpikir untuk memudahkan pembaca untuk mengetahui apa sesungguhnya yang dibahas pada penelitian ini. Berikut kerangka konseptual dari penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2016). Menurut Anwar (2015) Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja hipotesis alternatif Ha atau (H1) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut diatas, maka :

H1 : Regulasi memiliki hubungan secara parsial terhadap Kepemimpinan
H2 :Ketertiban memiliki hubungan secara parsial terhadap Kepemimpinan
H3 :Kepatuhan memiliki hubungan secara parsial terhadap Kepemimpinan
H4 : Motivasi memiliki hubungan secara parsial terhadap Kepemimpinan
H5 : Regulasi, Ketertiban, kepatuhan pegawai dan motivasi memiliki hubungan secara simultan terhadap Kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analitik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi, ketertiban, kepatuhan, dan motivasi pegawai terhadap kepemimpinan Kepala Desa di Desa Pengalangan, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang berfungsi untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari responden sebagaimana adanya, kemudian dianalisis untuk menarik kesimpulan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi regulasi, ketertiban, kepatuhan, dan motivasi pegawai, sedangkan variabel dependen adalah kepemimpinan Kepala Desa. Hubungan antarvariabel tersebut dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dan keterkaitannya dalam konteks pemerintahan desa. Penelitian ini dilaksanakan di Desa Pengalangan, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kemudahan akses, ketersediaan data yang relevan, serta kesesuaian lokasi dengan fokus penelitian. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan Januari 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa dan unsur kelembagaan desa yang meliputi Sekretaris Desa, Kepala Urusan, Kepala Seksi, Kepala Dusun, Badan Permusyawaratan Desa, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa, serta Ketua RT dan RW di

Desa Pengalangan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 58 responden. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus sesuai dengan pendapat Arikunto. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang dialami. Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan lembar persetujuan sebagai bentuk kesediaan menjadi responden penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis untuk memperoleh hasil penelitian.

Pelaksanaan penelitian ini memperhatikan aspek etika penelitian. Peneliti terlebih dahulu mengajukan izin penelitian kepada Pemerintah Desa Pengalangan. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menjunjung tinggi prinsip informed consent, menjaga anonimitas responden, serta menjamin kerahasiaan seluruh informasi yang diperoleh. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sebagai prasyarat penggunaan analisis statistik parametrik. Uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada grafik normal probability plot dan histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila penyebarannya mengikuti garis diagonal, sedangkan apabila penyebaran data menjauhi garis diagonal maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji t parsial dan uji korelasi Rank Spearman. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Sementara itu, uji korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui hubungan antara regulasi, ketertiban, kepatuhan, dan motivasi pegawai terhadap kepemimpinan Kepala Desa. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Data yang didapatkan dalam penenlitian ini, maka di analisis berdasarkan apa yang di uraikan dalam bab III, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Vaiditas

Variabel	Total Person Correlation	Keterangan
Regulasi (X_1)	0,446	Valid
	0,307	Valid
	0,406	Valid
	0,360	Valid
	0,370	Valid
	0,551	Valid
	0,605	Valid
	0,325	Valid
	0,570	Valid
	0,483	Valid

Ketertiban (X_2)	0,541	Valid
	0,375	Valid
	0,492	Valid
	0,599	Valid
	0,533	Valid
	0,586	Valid
	0,474	Valid
	0,526	Valid
	0,305	Valid
	0,384	Valid
Kepatuhan (Y)	0,634	Valid
	0,358	Valid
	0,273	Valid
	0,351	Valid
	0,343	Valid
	0,372	Valid
	0,520	Valid
	0,544	Valid
	0,338	Valid
	0,492	Valid
Motivasi (X4)	0,521	Valid
	0,335	Valid
	0,412	Valid
	0,529	Valid
	0,553	Valid
	0,516	Valid
	0,454	Valid
	0,516	Valid
	0,325	Valid
	0,314	Valid
Kepemimpinan	0,551	Valid
	0,372	Valid
	0,493	Valid
	0,595	Valid
	0,521	Valid
	0,565	Valid
	0,434	Valid
	0,534	Valid
	0,334	Valid
	0,334	Valid

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel Regulasi, ketertiban, kepatuhan, Motivasi, dan Kepemimpinan adalah valid karena nilai signifikansinya < 0,05 atau 5%.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
X_1	0,736	Reliabel
X_2	0,619	Reliabel
X3	0,736	Reliabel
X4	0,589	Reliabel

Y	0,616	Reliabel

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel Regulasi, Ketertiban, Kepatuhan, Motivasi dan Kepemimpinan adalah reliabel karena Cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,5.

Tabel 3. Uji Normalitas

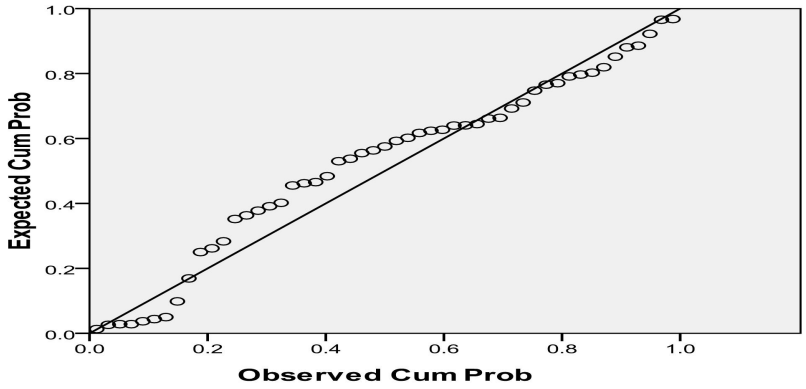
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.08106450
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.117
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.433
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4. Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan 4.10 didapatkan hasil 0.992 > 0.05 maka dapat di simpulkan nilai ber residual normal. Dan berdasarkan p plot menunjukan mengikuti garis horizontal yang mana bermakna model regresi berdistribusi normal.

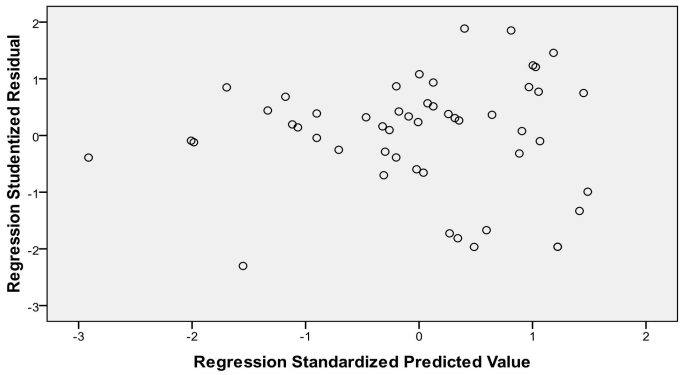
Deteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi

heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji Heterokedisitas



Tabel 6. Uji T Persial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.788	5.124		7.765	.000
	X2	.988	.158	1.132	6.254	.000
	X3	-.456	.084	-1.053	-5.453	.000
	X4	-.056	.044	-.141	-1.275	.208

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji T di atas didapatkan hasil variable X1(regulasi) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05. Sedangkan X2 (Ketertiban) memiliki signifikasi 0,0000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05, Sedangkan Signifikasi X3 (Kepatuhan) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05, Namun nilai signifikasi X4 (motivasi pegawai sebesar 0,208 yang lebig besar dari α sebesar 0,05.

Tabel 7. Uji F-Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.773	3	30.258	16.840	.000[a]
	Residual	95.227	53	1.797		
	Total	186.000	56			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai f di pengujian adalah sebesar 16,840 yang mana f tabel sebesar 4,01 yang berarti secara simultan regulasi, ketertiban, kepatuhan dan motivasi memiliki hubungan secara simultan terhadap Kepemimpinan.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.788	5.124		7.765	.000
	X2	.988	.158	1.132	6.254	.000
	X3	-.456	.084	-1.053	-5.453	.000
	X4	-.056	.044	-.141	-1.275	.208

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan uji di atas didapatkan hasil variable X1(regulasi) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05. Sedangkan X2 (Ketertiban) memiliki signifikasi 0,0000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05, Sedangkan Signifikasi X3 (Kepatuhan) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05, Namun nilai signifikasi X4 (motivasi pegawai sebesar 0,208 yang lebig besar dari α sebesar 0,05.

Tabel 9. Uji Korelasi

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y
X1	Pearson Correlation	1	.981**	.849**	.203	.229
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.129	.087
	N	57	57	57	57	57
X2	Pearson Correlation	.981**	1	.828**	.230	.206
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.085	.124
	N	57	57	57	57	57
X3	Pearson Correlation	.849**	.828**	1	-.172	.400**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.200	.002
	N	57	57	57	57	57
X4	Pearson Correlation	.203	.230	-.172	1	-.329*
	Sig. (2-tailed)	.129	.085	.200		.012
	N	57	57	57	57	57
Y	Pearson Correlation	.229	.206	.400**	-.329*	1
	Sig. (2-tailed)	.087	.124	.002	.012	
	N	57	57	57	57	57

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

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

Berdasarkan uji T di atas didapatkan hasil variable X1(regulasi) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05 yang artinya variabel regulasi memiliki hubungan secara parsial

terhadap Kepemimpinan . Sedangkan X2 (Ketertiban) memiliki signifikasi 0,0000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05 yang memiliki arti Ketertiban memiliki hubungan secara parsial dengan kepemimpinan, Sedangkan Signifikasi X3 (Kepatuhan) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05 yang artinya kepatuhan memiliki hubungan secara parsial kepada kepemimpinan, Namun nilai signifikasi X4 (motivasi pegawai sebesar 0,208 yang lebig besar dari α sebesar 0,05 yang artinya motivasi tidak memiliki hubungan secara parsial terhadap Kepemimpinan.

Berdasarkan nilai f di pengujian adalah sebesar 16,840 yang mana f tabel sebesar 4,01 yang berarti secara simultan regulasi, ketertiban, kepatuhan dan motivasi memiliki hubungan secara simultan terhadap Kepemimpinan.

Berdasarkan uji Korelasi didapatkan nilai regulasi sebesar 0,229 atau sebesar 22,9%, Sedangkan Ketertiban memiliki nilai 0,206 atau sebesar 20,6% prosentase, dan Kepatuhan memiliki nilai 0,400 atau 40% namun motivasi pegawia memiliki nilai -0,329 atau -32,9%. Menurut Hasibuan (2011) Kepemimpinan memiliki arti adalah seseorang yang memiliki pengatur dan mempengaruhi prilaku bawahan atau stafnya untuk bekerjasama dan menjalankan tugas secara produktif untuk mencapa tujuan organisai. pendapat Bagir Manan, bahwa peraturan perundang-undangan adalah keputusan tertulis negara atau pemerintah yang berisi petunjuk atau pola tingkah laku yang bersifat dan mengikat secara umum (Bagirmanan, 2012).

Kepatuhan didefinisikan oleh Chaplin (2016) sebagai pemenuhan, mengalah tunduk dengan kerelaan; rela memberi, menyerah, mengalah; membuat suatu keinginan konformitas sesuai dengan harapan atau kemauan orang lain. Menurut Milgram kepatuhan terkait dengan ketaatan pada otoritas aturan-aturan. Kepatuhan terhadap aturan pertama kali dipublikasikan Milgram pada tahun 1963, Ketertiban umum memiliki makna luas dan bisa dianggap mengandung arti mendua. Dalam praktik berbagai penafsiran tentang arti dan makna ketertiban umum, antara lain: Ketertiban umum dalam penafsiran sempit. Menurut penafsiran sempit arti dan lingkup ketertiban umum yakni ketertiban yang hanya ditentukan oleh hukum yang sedang berlaku (M. Yahya, 2013). Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Badeni (2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Berdasarkan uji T di atas didapatkan hasil variable X1(regulasi) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05 yang artinya variabel regulasi memiliki hubungan secara parsial terhadap Kepemimpinan . Sedangkan X2 (Ketertiban) memiliki signifikasi 0,0000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05 yang memiliki arti Ketertiban memiliki hubungan secara parsial dengan kepemimpinan, Sedangkan Signifikasi X3 (Kepatuhan) sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari α sebesar 0,05 yang artinya kepatuhan memiliki hubungan secara parsial kepada kepemimpinan, Namun nilai signifikasi X4 (motivasi pegawai sebesar 0,208 yang lebig besar dari α sebesar 0,05 yang artinya motivasi tidak memiliki hubungan secara parsial terhadap Kepemimpinan.

Berdasarkan nilai f di pengujian adalah sebesar 16,840 yang mana f tabel sebesar 4,01 yang berarti secara simultan regulasi, ketertiban, kepatuhan dan motivasi memiliki hubungan secara simultan terhadap Kepemimpinan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan adanya Hubungan secara parsial dan Simultan Regulasi, Ketertiban, Kepatuhan, dan motivasi pegawai pemerintah desa terhadap kepemimpinan Kepala Desa di desa Pengalangan Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Penggunaan aplikasi form sebagai model penyebaran kuisioner dalam masa pandemic covid 19 sangat membantu.
2. Variabel penggunaan teknologi atau yang lain yang berhubungan dengan motivasi pegawai dalam menjalankan kinerjannya sesuai regulasi yang ada.
3. Hendaknya dalam penelitian selanjutnya lebih mengutamakan dalam hal kesejahteraan Pegawai dan Masyarakat.

DAFTAR REFERENSI

Arikunto,S. 2013. Metodelogi Penelitian (edisi revisi). Yogyakarta: Bina Aksara

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Amiroeddin Sjarif, Perundang-Undangan Dasar, Jenis, dan Teknik Membuatnya, Op.cit, hlm.78-79.

Amiruddin, 2010, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Bogdan, Robert, and Steven J. Taylor (2016). Introduction to Qualitative Research Methods. New York,

Blass, Thomas. 1999. The Milgram Paradigm After 35 years: some thing we now know about obedience to authority. Journal of Applied Psychology. Vol. 29

Bagir manan, 1992, Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia, Ind-Hill-Co, Jakarta,

Chaplin, J.P. 2016. Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Hery. 2013. Setiap Auditor Harus Baca Buku Ini. Jakarta : Grasindo

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Kedua Puluh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Kartono, Kartini, 2013. Kepemimpinan kajian teoritis dan Praktis (Volume 1 dari Kepemimpinan Edisi 1). Jakaerta : Erlanga

Suyadi Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.

Maria Farida Indrati Soeprapto, 2016, Ilmu Perundang-Undangan, Dasar-Dasar dan Pembentukannya, Kanisius, Yogyakarta, hlm. 3.

M. Yahya, 2012, Hukum Acara Perdata, Jakarta: Sinar Grafika

Notoatmodjo. (2012). Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

Narses K. Malhotra . 2010. Marketing reseach : an appiled orintation edison pearson education. .

Jakarta : Bumi Aksara.

Ni‟matul Huda, 2011, Teori & Pengujian Peraturan Perundang-Undangan, Nusamedia, Bandung, hlm.12.

Putri Wulandari. 2017. Pengaruh Penerapan akuntansi sektor publik dan pengawasan internal terhadap kinerja karyawan instansi pemerintah. Bandung : Universitas Komputer Indonesia.

R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara.

Rosidi, A. (2011). Kearifan Lokal dalam Perspektif Budaya Sunda. Bandung: Print Book.

Rosjidi Ranggawidjaja, 1998, Pengantar Ilmu Perundang-Undangan Indonesia, Mandar Maju, Bandung, hlm.19.

Saktika.2019. Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Dan Pengawasan Internal Terhadap Karyawan Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Muara Enim. Palembang : Universitas Muhamadiyah Palembang.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitian Manajemen. Bandung: alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: alfabeta.

Sudarmi, S. & Indriyanto. 2009. Sosiologi SMA/ MA untuk kelas X. Jakarta: CV. Usaha Makmur.

Tondok, M. S., Ardiansyah, F., & Ayuni. (2012). Intensi Kepatuhan Menggunakan Helm pada Pengendara Sepeda Motor: Aplikasi Perilaku Terencana. Ubaya. Surabaya

Umar Said Sugiarto, 2013, Pengantar Hukum Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.62.

Umar Said Sugiarto, Pengantar Hukum Indonesia, Op.cit, hlm.64. Ibid., hlm.64-65.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Republik Indonesia

Undang-undang No 35 tahun 2009 tentang ketertiban umum. Replublik indonesia.

Undang undang Dasar 1945

Wilujeng, A. P. (2010). Skripsi. Efektivitas pelatihan berfikir positif terhadap kepatuhan pada aturan santri Pondok Pesantren Tebu Ireng Jombang. Malang: UIN Maliki Malang.