



PENGARUH KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MANDIRAJA KABUPATEN BANJARNEGARA

Saptiana Nata Eka✉, Ismiyati

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juli 2015

Disetujui Juli 2015

Dipublikasikan Agustus 2015

Keywords:

Leadership, Work Facilities, Work Motivation, Performance

Abstrak

Kinerja perangkat desa adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja yang ada di Kantor Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu Kepala Desa sebagai pemimpin kurang dapat memberikan contoh perilaku yang lebih baik, kurangnya fasilitas kerja yang memadai dan motivasi kerja yang kurang baik dalam hal lebih memilih mengerjakan tugas ketika sudah mendekati akhir waktu penyelesaian daripada menyelesaikan tugas lebih awal dari batas waktu yang ditentukan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket dan dokumentasi. Uji keberartian persamaan regresi dilihat dari uji $F_{hitung} = 100,579$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 8,261 + 0,409X_1 + 0,118X_2 + 0,177X_3$. Besarnya pengaruh simultan antaran kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu 71,9%. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja perangkat desa secara parsial adalah kepemimpinan yaitu sebesar 36%, sedangkan untuk fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh lebih kecil yaitu masing-masing sebesar 5,29% dan 16,56%.

Abstract

The village officials' performance is the performance which was achieved by the village officials' after doing their jobs. Good performance is influenced by several factors, such as leadership, work facilities and work motivation in the village office at Mandiraja sub-district, Banjarnegara recency. The initial observation showed some performance problems such as; the head of the village as the leader did not give the good performance example, the lack of working equipment facilities and the low work motivation since the village officials' prefer to do the job later when facing the deadline than finish it earlier before the deadline. The data were collected by questionnaire and documentation. The significance test of regression was found out from F test = 100,579 with the probability $0,000 < 0,05$, therefore the result of multiple linear regression analysis was $Y = 8,261 + 0,409X_1 + 0,118X_2 + 0,177X_3$. The simultaneous influence of Leadership, work facilities and work motivation toward the performance was 71,9%. The most influential variabel toward the performance was leadership which partially influenced up to 36%, whereas; the work facilities and work motivation gave smaller influence for 5,29% and 16,56%.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: nataeka.saptiana@yahoo.co.id

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah desa merupakan tingkatan pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi mempunyai peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus mempunyai kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang keberhasilan organisasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Seorang pegawai yang berkompeten di bidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik sedangkan yang tidak berkompeten sehingga tidak mampu mencapai tujuan dengan maksimal maka akan menurunkan kinerjanya. Keberhasilan pemerintah desa ditentukan oleh kinerja perangkat desa sebagai pembantu Kepala Desa dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong kinerja organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya; motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan mungkin masih banyak lagi dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu (Sudarmanto, 2009:30).

Kendala kinerja pada umumnya meliputi tiga faktor, yaitu kemampuan, motivasi dan situasi/sistem (Gomes dalam Kaswan 2012:189-190). Uraian rincian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan: mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
- b. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan

keputusan internal adalah tergantung karyawan seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.

- c. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif, meliputi koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antar pekerja, kurangnya peralatan yang diperlukan, peralatan yang tidak berfungsi dengan baik (fasilitas kerja yang tersedia), supervisi yang lemah, lingkungan kerja yang kurang baik, dan lain-lain.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Peranan kepala desa sebagai pemimpin organisasi pemerintah desa sangat penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas perangkat desa. Kepemimpinan kepala desa dalam memberi contoh yang baik sebagai pemimpin akan menarik perangkat desa untuk dapat bekerja sama dengan baik, menumbuhkan setiap bawahannya untuk selalu berperilaku dan bersifat positif serta termotivasi dalam bekerja sehingga tercipta kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Harianta (2012:3) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa, “Meningkatkan kinerja aparatur sangat dibutuhkan kepemimpinan yang mengarahkan pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”.

Kinerja perangkat desa juga dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Perangkat desa tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa ada alat kerja dan perlengkapan kerja. Fasilitas kerja yang terbatas dan tidak dapat digunakan dengan baik akan menghambat penyelesaian pekerjaan, sebaliknya fasilitas kerja yang cukup dan layak pakai dapat menunjang penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang maksimal. Murtiningsih (2012:89) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa, “Fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri”.

Motivasi sangat penting bagi pegawai dalam bekerja. Sudin dan Sudarman (2010:6) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa, "Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, jadi baik dan buruknya motivasi pegawai menjadi salah satu alasan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan". Perangkat desa dapat meningkatkan kinerjanya ketika dari dalam diri tumbuh dorongan untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai tujuan yang dikehendaki.

Pada tanggal 8-15 Februari 2014 peneliti melakukan observasi awal dengan pengamatan dan wawancara kepada 5 Kepala Desa dan 10 perangkat desa di 5 Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, yaitu : 1) Desa Mandiraja Kulon, 2) Desa Mandiraja Wetan, 3) Desa Banjengan, 4) Desa Kebakalan, dan 5) Desa Somawangi. Hasil pengamatan peneliti yaitu diketahui jika kinerja perangkat desa masih belum maksimal, yaitu tidak semua perangkat desa dapat berangkat atau pulang kerja tepat waktu sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas tepat pada waktunya, adanya perangkat desa yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, kurang bertindak cepat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keadaan tersebut dimungkinkan dapat terjadi karena Kepala Desa yang berperan sebagai pimpinan kurang dapat memberikan contoh perilaku yang lebih baik, seperti berangkat atau pulang kerja tidak selalu tepat waktu, terkadang mangkir tanpa alasan, tidak selalu menegur pegawai yang kurang mematuhi tata tertib kerja seperti jadwal waktu kerja, kurang bertindak cepat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Fasilitas alat dan perlengkapan kerja sudah tersedia tetapi kurang memadai seperti ada 2 desa yang hanya memiliki 1 mesin komputer, ada meja dan kursi kerja yang sudah mengalami kerusakan, papan *white board* yang berisikan profil desa tidak diisi secara lengkap dan data yang dicantumkan bukan data yang terbaru, ada 2 Desa tidak menyediakan buku absensi, tersedia fasilitas sosial seperti kamar mandi dan tempat ibadah tetapi kurang dapat dimanfaatkan

dengan baik dan kurang terawat. Ada beberapa perangkat desa yang kurang memiliki motivasi kerja sehingga kinerja menurun. Kurangnya motivasi kerja seperti masih banyak perangkat desa yang datang terlambat, kurang bertindak cepat dalam memberikan layanan dan terkadang tidak hadir tanpa alasan.

Hasil wawancara peneliti yaitu kinerja perangkat desa masih belum maksimal, yaitu perangkat desa belum dapat setiap hari berangkat atau pulang kerja tepat waktu, semua pekerjaan belum dapat diselesaikan tanpa kesalahan atau lebih awal dalam menyelesaikan pekerjaan, terkadang harus beberapa kali meminta penjelasan ulang instruksi yang diberikan Kepala Desa. Hal tersebut terjadi karena Kepala Desa yang berperan sebagai pimpinan kurang dapat memberikan contoh perilaku yang lebih baik, seperti berangkat atau pulang kerja tidak selalu tepat waktu, terkadang tidak memberikan keterangan ketika tidak berangkat kerja atau mangkir kerja, pimpinan kurang tegas dan berani menegur atau memberi sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas atau kurang mematuhi tata tertib kerja seperti jadwal waktu kerja dan pimpinan kurang memberikan pujian atas hasil kerja pegawai. Fasilitas kerja sudah tersedia tetapi kurang mencukupi karena kurangnya anggaran desa, fasilitas sosial seperti kamar mandi dan tempat ibadah kurang terawat karena tidak adanya petugas kebersihan sehingga terkadang pulang kerja lebih awal untuk melaksanakan ibadah sholat di rumah dan terkadang tidak kembali lagi ke kantor. Motivasi kerja masih kurang seperti kurangnya antusias untuk berangkat kerja lebih awal, terkadang pulang kerja sebelum jam pulang kerja, memilih menyelesaikan pekerjaan pada batas waktu akhir karena kurangnya pujian dari Kepala Desa kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari batas waktu yang ditetapkan, tidak adanya promosi jabatan atau bonus pada pegawai yang kinerjanya meningkat. Bertolak dari permasalahan di atas perlu diadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di

Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara”.

Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: 1) kuantitas output, 2) kualitas output, 3) jangka waktu output, 4) kehadiran di tempat kerja, 5) sikap kooperatif” (Mathis dan John, 2002:78).

Sinambela (2012:5), mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja perangkat desa. Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa adalah suatu hasil kerja yang dicapai selama periode tertentu atau kemampuan yang dimiliki oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Wirawan (2009:54-55) mengemukakan bahwa, “Secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan”.

Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2013:34) mengemukakan, “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama

dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”. Rivai (2002:3) menjelaskan, “Kepemimpinan itu pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. “Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya” (Danim, 2004:56).

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala desa. Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala desa adalah upaya kepala desa dalam mengatur, menggerakkan dan mempengaruhi individu atau perangkat desa yang tergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Ki Hajar Dewantara dalam Rivai (2003:123), merumuskan tiga tingkah laku kepemimpinan yaitu:

1. *Ing ngarso sung tulodo*, yang berarti kalau pemimpin itu berada di depan, ia memberikan teladan.
2. *Ing madyo mangun karso*, yang berarti bilamana pemimpin berada di tengah, ia membangkitkan tekad dan semangat.
3. *Tut wuri handayani*, yang berarti bilamana pemimpin itu berada di belakang, ia berperan kekuatan pendorong dan penggerak.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2011:389, “Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi”. “Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan” (Moenir, 1987:197).

Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu sarana dan prasarana yang digunakan oleh individu atau karyawan untuk menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Moenir (1987:197-199) mengemukakan fasilitas kerja dapat dibagi atas 3 golongan besar yaitu: 1)

fasilitas alat kerja, 2) fasilitas perlengkapan kerja, dan 3) fasilitas sosial.

Hasibuan (2007:95) menyatakan bahwa, "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". "Setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya" (Danim, 2004:15). Handoko (2011:252), "Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan".

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja perangkat desa. Beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perangkat desa adalah dorongan atau kekuatan yang timbul dari dalam diri perangkat desa untuk mau bekerja keras dan antusias melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Hierarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam Sunyoto (2013:12-13) sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, seks, istirahat dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman
Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak bekerja lagi.
3. Kebutuhan Sosial
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam

organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja yaitu Sudin dan sudarman (2010) mengemukakan bahwa, "Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Laweyan Kota Surakarta adalah positif. Besarnya sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 74.4%". Harianta (2012) mengemukakan bahwa, "Terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja Pegawai pada tingkat sedang (0,539) dan t hitung sebesar 3,167, sedangkan t tabel pada signifikan level 0,05 (5%) dengan n = 31, yaitu sebesar 0,255. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dikantor Kecamatan Teras, Kabupaten Boyolali dapat diterima kebenarannya". Murtiningsih (2012) mengemukakan bahwa, "Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan sebesar 81,1% terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan,

fasilitas kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Kantor Kepala Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara yang berjumlah 167, kemudian diambil sampel berjumlah 118 perangkat desa yang didapat dari rumus slovin dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Area propotional random sampling* karena tiap-tiap Desa ditentukan secara seimbang berdasarkan jumlah besar dan sedikit populasi di tiap-tiap Desa. Suharsimi (2010:182) mengemukakan bahwa, “Ada kalanya banyaknya subjek yang terdapat pada setiap strata atau setiap wilayah tidak sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah”. Pada tiap-tiap Desa ditemukan jumlah yang berbeda-beda dan teknik pengambilan sampel dengan cara undian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket dan dokumentasi. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pernyataan tertulis yang disediakan dengan alternatif jawaban. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket semi terbuka, dimana responden diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban sesuai dengan persepsi masing-masing. Responden memberi tanda (X) pada jawaban yang sudah disediakan dan memberikan penjelasan atas jawabannya tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal atau likert. Skala yang

digunakan dalam penelitian ini berisi empat pilihan jawaban.

Analisis uji instrumen penelitian dilakukan untuk menganalisis hasil uji coba instrumen, sehingga dapat diketahui soal-soal yang memenuhi persyaratan. Tujuan uji instrumen adalah untuk menghindari pertanyaan atau pernyataan yang kurang jelas, menghilangkan kata-kata yang sulit dipahami, dan mempertimbangkan penambahan atau pengurangan *item*. Metode analisis uji instrumen yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 16*. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda yang menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 16.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis deskriptif persentase ini bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah dipahami. Analisis deskriptif persentase dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel kepemimpinan (X1), fasilitas kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kepemimpinan (X1)

Data mengenai kepemimpinan Kepala Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah pernyataan 8 butir. Butir pernyataan masing-masing variabel kepemimpinan memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu alternatif 1 dengan skor 4, alternatif 2 dengan skor 3, alternatif 3 dengan skor 2, dan alternatif 4 dengan skor 1. Angket penelitian kepemimpinan memiliki skor tertinggi 4 dan

skor terendah 1 untuk tiap responden. Kriteria penilaian skor untuk variabel kepemimpinan ada 4 alternatif yaitu sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik.

Secara lebih rinci variabel kepemimpinan dibagi dalam 3 indikator yaitu, *ing ngarso sung*

tulodo, ing madyo mangun karso dan *tut wuri handayani*. Hasil distribusi analisis deskriptif persentase variabel kepemimpinan diperoleh hasil yang tercantum pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Deskriptif Persentase Variabel Kepemimpinan

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata Skor
		Frekuensi	Persentase	
>3,25 s/d 4	Sangat Baik	38	32,20%	3,21
>2,50 s/d 3,25	Baik	75	63,56%	
>1,75 s/d 2,50	Kurang Baik	5	4,24%	
1 s/d 1,75	Tidak Baik	0	0%	
Total		118	100	Baik

Rata-rata skor sebesar 3,21 pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel dalam kategori baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh sebesar 63,56% responden berpendapat kepemimpinan Kepala Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara dalam kategori. Kepala Desa sebagai pemimpin dapat menerapkan perilaku *ing ngarso sung tulodo*, seperti memberikan contoh dengan berangkat dan pulang kerja tepat waktu, memberikan keterangan apabila tidak berangkat kerja, dan menerapkan salam, senyum dan sapa dengan menggunakan bahasa santun sehingga perilaku yang baik tersebut dapat dicontoh oleh perangkat desa. Kepala Desa sebagai pimpinan dapat menerapkan perilaku *ing madyo mangun karso*, seperti Kepala Desa di tengah-tengah perangkat desa dapat memberikan ide/gagasan pada saat rapat atau mencari jalan keluar ketika ada permasalahan, kadang-kadang memberikan motivasi kepada perangkat desa untuk mengerjakan tugas dengan baik, cepat dan tepat waktu ketika perangkat desa merasa bosan, malas atau tidak mampu mengerjakan tugas, dan ketika sedang ada waktu luang Kepala Desa dapat membantu perangkat desa dalam menyusun program kerja. Kepala Desa sebagai pimpinan dapat menerapkan perilaku *tut wuri handayani*, seperti Kepala Desa dapat memberikan koreksi dan pengarahan setiap ada perangkat desa yang melakukan penyimpangan

dalam menjalankan tugas, koreksi dan pengarahan tersebut kadang-kadang dilakukan setiap kali ada penyimpangan yang terjadi atau setiap melakukan 2 kali penyimpangan yang sama baru dikoreksi dan diberikan pengarahan, selalu memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada perangkat desa dalam menjalankan tugas untuk menciptakan kemandirian.

Analisis Deskriptif Persentase Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Data mengenai fasilitas kerja di Kantor Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah pernyataan 9 butir. Butir pernyataan masing-masing variabel fasilitas kerjamemiliki 4 alternatif jawaban, yaitu alternatif 1 dengan skor 4, alternatif 2 dengan skor 3, alternatif 3 dengan skor 2, dan alternatif 4 dengan skor 1. Angket penelitian fasilitas kerja memiliki skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 untuk tiap responden. Kriteria penilaian skor untuk variabel fasilitas kerja ada 4 alternatif yaitu sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik.

Secara lebih rinci variable fasilitas kerja dibagi dalam 3 indikator yaitu, fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial. Hasil distribusi analisis deskriptif

persentase variabel fasilitas kerja diperoleh hasil yang tercantum pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Deskriptif Persentase Variabel Fasilitas Kerja

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata Skor
		Frekuensi	Persentase	
>3,25 s/d 4	Sangat Baik	5	4,24%	2,62
>2,50 s/d 3,25	Baik	65	55,08%	
>1,75 s/d 2,50	Kurang Baik	48	40,68%	
1 s/d 1,75	Tidak Baik	0	0%	
Total		118	100	Baik

Rata-rata skor sebesar 2,62 pada tabel 2 menunjukkan bahwa responden berpendapat fasilitas kerja di Kantor Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara dalam kategori baik dikarenakan fasilitas kerja yang disediakan untuk menunjang perangkat desa dalam menjalankan pekerjaan sudah tersedia meskipun kurang memadai, contohnya sudah tersedia komputer tetapi di beberapa Kantor Desa hanya tersedia 1 komputer, printer yang tersedia sudah dapat dimanfaatkan dengan baik yaitu lebih sering digunakan untuk kebutuhan kantor daripada kebutuhan pribadi, meja dan kursi kerja tersedia dalam jumlah yang cukup meskipun ada beberapa yang mengalami kerusakan, hampir semua Kantor Desa tersedia papan *white board* yang berisikan profil desa, fasilitas kendaraan dinas jarang digunakan oleh perangkat desa untuk tugas kedinasan dan fasilitas ibadah tersedia meskipun kurang lengkap dan kurang terawat.

Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja (X3)

Data mengenai motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara diperoleh dari angket penelitian dengan jumlah pernyataan 12 butir. Butir pernyataan masing-masing variabel motivasi kerja memiliki 4 alternatif jawaban, yaitu alternatif jawaban 1 dengan skor 4, alternatif jawaban 2 dengan skor 3, alternatif jawaban 3 dengan skor 2, dan alternatif jawaban 4 dengan skor 1. Angket penelitian motivasi kerja memiliki skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 untuk tiap responden. Kriteria penilaian skor untuk variabel motivasi kerja ada 4 alternatif yaitu sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik.

Secara lebih rinci variabel motivasi kerja dibagi dalam 5 indikator yaitu, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil distribusi analisis deskriptif persentase variabel motivasi kerja diperoleh hasil yang tercantum pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja

Interval Skor	Kriteria	Jumlah		Rata-rata Skor
		Frekuensi	Persentase	
>3,25 s/d 4	Sangat Baik	7	5,93%	2,62
>2,50 s/d 3,25	Baik	61	51,69%	
>1,75 s/d 2,50	Kurang Baik	49	41,53%	
1 s/d 1,75	Tidak Baik	1	1%	
Total		118	100	Baik

Rata-rata skor sebesar 2,62 pada tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara dalam kategori baik, kebutuhan fisik (tersedianya seragam kerja, fasilitas kerja, waktu istirahat dapat memenuhi kebutuhan perangkat desa), kebutuhan rasa aman (tidak adanya tekanan yang diberikan dalam bekerja, tersedianya tempat parkir untuk menjamin keamanan kendaraan perangkat desa, dan kondisi gedung kantor dalam keadaan baik atau tidak mengalami kerusakan), kebutuhan sosial (saling menghormati, dapat menciptakan keakraban atau persahabatan dalam lingkungan kantor), akan tetapi untuk motivasi kerja seperti kebutuhan penghargaan dalam kondisi tidak baik (kurangnya atau tidak adanya pemberian bonus atau uang tips dan pujian atas hasil kerja perangkat desa), dan kebutuhan aktualisasi diri (perangkat desa tidak selalu dapat memberikan ide atau gagasan pada saat rapat dan kurangnya tawaran dari Kepala Desa kepada perangkat desa untuk mengikuti seminar/pelatihan kerja pada bidangnya).

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas dengan bantuan program *SPSS Windows Release 16*. Hasil output uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,607; fasilitas kerja sebesar 1,796 dan motivasi kerja sebesar 1,952 sangat jauh dari 10. Nilai *tolerance* variabel kepemimpinan sebesar 0,622; fasilitas kerja sebesar 0,557 dan motivasi kerja sebesar 0,512 sehingga semua nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Normalitas data dapat di deteksi dengan uji kolmogrov-smirnov, maka terlebih dahulu menetapkan hipotesis pengujian, yaitu: (1). Hipotesis Nol (H_0): data terdistribusi secara normal, (2). Hipotesis Alternatif (H_a): data tidak terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini diperoleh nilai K-S adalah 0,651 dengan probabilitas signifikan 0,790 memiliki tingkat signifikan diatas 0,05 hal ini berarti H_0 diterima,

atau dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik Normal P-P Plot, apabila titik mendekati atau membentuk satu garis diagonal dapat dikatakan data berdistribusi normal. Grafik P-P Plot pada hasil penelitian ini terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y (kinerja) memenuhi asumsi normalitas.

Hasil penelitian menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai $sig \geq 0,05$ yaitu: kepemimpinan sebesar 0,693; fasilitas kerja sebesar 0,918; dan motivasi kerja sebesar 0,694. Jadi tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen *Ab Residual*. Hal ini terlihat dari nilai sig pada tiap-tiap variabel independen seluruhnya diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Linearitas dapat diketahui dengan bantuan program *SPSS for windows release 16* dengan mengamati *test for linearity* dengan taraf signifikan kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas antara variabel kinerja dengan kepemimpinan, variabel kinerja dengan fasilitas kerja, dan variabel kinerja dengan motivasi kerja masing-masing dengan nilai *linearity* sebesar 0,000 sehingga variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara secara simultan, untuk menguji apakah secara parsial variabel-variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan dan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi baik secara parsial maupun simultan. Hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan program *SPSS for Windows release 16* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.261	1.103		7.487	.000
	Kepemimpinan	.409	.051	.498	8.010	.000
	Fasilitas	.118	.047	.166	2.525	.013
	Motivasi Kerja	.177	.037	.326	4.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 8,261 + 0,409X_1 + 0,118X_2 + 0,177X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 8,261

Konstanta sebesar 8,261 dengan koefisien kepemimpinan (X_1), fasilitas kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) bernilai konstan atau tetap, maka diperoleh nilai kinerja sebesar 8,261.

2. Koefisien Kepemimpinan (X_1) = 0,409

Koefisien Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,409 maka perubahan variabel prediktor kepemimpinan (X_1) sebesar satu akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja sebesar 0,409 dimana asumsinya prediktor fasilitas kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) besarnya tetap, sehingga prediktor kepemimpinan yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai kinerja sebesar 0,409. Sebaliknya jika terjadi penurunan satu prediktor kepemimpinan akan mengurangi nilai kinerja sebesar 0,409.

3. Koefisien Fasilitas Kerja (X_2) = 0,118

Koefisien fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,118 maka perubahan variabel prediktor fasilitas kerja (X_2) sebesar satu akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja sebesar 0,118 dimana asumsinya prediktor kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_3) besarnya tetap, sehingga prediktor fasilitas kerja yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai kinerja sebesar 0,118. Sebaliknya jika terjadi penurunan satu prediktor fasilitas kerja akan mengurangi nilai kinerja sebesar 0,118.

4. Koefisien Motivasi Kerja (X_3) = 0,177

Koefisien motivasi kerja (X_3) sebesar 0,177 maka perubahan variabel prediktor motivasi kerja (X_3) sebesar satu akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai kinerja sebesar 0,177 dimana asumsinya prediktor kepemimpinan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) besarnya tetap, sehingga prediktor motivasi kerja yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai kinerja sebesar 0,177. Sebaliknya jika terjadi penurunan satu prediktor motivasi kerja akan mengurangi nilai kinerja sebesar 0,177.

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji ANOVA atau *F test* sebesar 100,579 dengan nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Hal ini berarti Hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh antara kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa secara simultan di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara” diterima.

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Pengujian parsial ini menggunakan uji t dengan kaidah H_a

diterima jika $p \text{ value} < 0,05$. Hasil uji t adalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dengan Kinerja
Uji keberartian di atas menunjukkan koefisien korelasi secara parsial untuk variabel kepemimpinan dengan uji t diperoleh $t_{\text{hitung}} = 8,010$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil tersebut menunjukkan “ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara” diterima.
- b. Fasilitas Kerja dengan Kinerja
Uji keberartian diatas menunjukkan koefisien korelasi secara parsial untuk variabel fasilitas kerja dengan uji t diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,525$ dengan signifikansi $0,013 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil tersebut menunjukkan “ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara” diterima.
- c. Motivasi Kerja dengan Kinerja
Uji keberartian di atas menunjukkan koefisien korelasi secara parsial untuk variabel motivasi kerja dengan uji t diperoleh $t_{\text{hitung}} = 4,753$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Hasil tersebut menunjukkan “ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara” diterima.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya pengaruh antara kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara secara simultan dapat diketahui dari *Adjusted R Square*, berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,719 dan sisanya ($100\% - 71,9\% = 28,1\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Hasil analisis koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara diperoleh nilai parsial untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,600 kemudian dikuadratkan (r^2), yaitu $0,600^2 = 0,36 = 36\%$ sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara sebesar 36%.

Hasil analisis besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara diperoleh nilai parsial untuk variabel fasilitas (X_2) sebesar 0,230 kemudian dikuadratkan (r^2), yaitu $0,230^2 = 0,0529 = 5,29\%$ sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara sebesar 5,29%.

Hasil analisis besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara diperoleh nilai parsial untuk variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,407 kemudian dikuadratkan (r^2), yaitu $0,407^2 = 0,1656 = 16,56\%$ sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara sebesar 16,56%.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS for windows release 16* ditemukan persamaan analisis regresi linear berganda dengan hasil $Y = 8,261 + 0,409X_1 + 0,118X_2 + 0,177X_3$. Persamaan tersebut, baik kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan yang diukur dengan 3 indikator yaitu ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, dan tut wuri handayani dalam kategori baik yaitu sebesar

63,56% dengan rata-rata skor sebesar 3,22. Variabel fasilitas kerja yang diukur dengan 3 indikator yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial dalam kategori baik yaitu sebesar 55,08% dengan rata-rata skor sebesar 2,66. Variabel motivasi kerja yang diukur dengan 5 indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dalam kategori baik yaitu sebesar 51,69% dengan rata-rata skor sebesar 2,62.

Besarnya pengaruh kepemimpinan, fasilitas kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara secara simultan dapat diketahui dari nilai R^2 yaitu pada *Adjusted R Square* 0,719. Besarnya pengaruh antara kepemimpinan, fasilitas kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara secara simultan, disimpulkan sebesar 71,9% dan sisanya ($100\% - 71,9\% = 28,1\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Persamaan regresi menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif yaitu sebesar 0,409 dan dalam kategori baik. Seorang pemimpin yang memberikan contoh perilaku atau tingkah laku yang baik dalam menjalankan pekerjaan maka akan dicontoh dengan baik pula oleh semua bawahannya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja bawahan. Sejalan dengan teori menurut Rivai (2002:3), "Kepemimpinan itu pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi". Kepemimpinan sangat penting karena tanpa kepemimpinan maka organisasi tidak akan terorganisir dengan baik.

Persamaan regresi menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif yaitu sebesar 0,118 dan dalam kategori baik. Pemenuhan fasilitas kerja yang baik tentunya akan menunjang kinerja yang baik untuk perangkat desa dan sebaliknya tidak terpenuhinya suatu fasilitas kerja yang baik akan sangat mengganggu hasil kerja perangkat desa. Sejalan dengan teori Sunyoto (2013:45)

yang menyatakan bahwa, "Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh organisasi, tentunya dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti". Produktivitas dalam teori tersebut diartikan dapat menunjang kelancaran perangkat desa dalam meningkatkan hasil kerjanya.

Persamaan regresi menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif yaitu sebesar 0,177 dan dalam kategori baik. Motivasi akan menimbulkan semangat bagi perangkat desa untuk bekerja, sehingga semakin tinggi motivasi perangkat desa dalam bekerja akan berdampak pada hasil kerja yang maksimal. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Sunyoto (2013:12) menyatakan bahwa, "Manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang".

Besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja perangkat desa (Y) yaitu sebesar 0,600 kemudian dikuadratkan (r^2), yaitu $0,600^2 = 0,36 = 36\%$. Besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel fasilitas (X_2) terhadap kinerja perangkat desa (Y) yaitu sebesar 0,230 kemudian dikuadratkan (r^2), yaitu $0,230^2 = 0,0529 = 5,29\%$. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel motivasi kerja (X_3) yaitu sebesar 0,407 kemudian dikuadratkan (r^2), yaitu $0,407^2 = 0,1656 = 16,56\%$.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah disajikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, 2) Ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, 3) Ada pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat

desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara, 4) Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Departemen Pend. Nasional. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harianti, Jana. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali*. Dalam *Jurnal Transformasi*, Vol XIV No. 22.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Moenir, A S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Murtiningsih, Endang. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri*. Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol I No. 3. Kediri: UNISKA.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudin, Alwi dan Sudarman. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Dalam *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 1. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Salemba Empat.