



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Winarni✉, Wisudani Rahmanningtyas

DOI: 10.15294/eeaj.v9i1.37168

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

Sejarah Artikel

Diterima: 25 November 2019
Disetujui: 2 Januari 2020
Dipublikasikan:
29 Februari 2020

Keywords

Leadership Style; Work Motivation; Competency; Commitment Organization; and Village Officials Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso, Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah 94 perangkat desa se-Kecamatan Padureso. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi yang melibatkan semua perangkat desa. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan analisis deskriptif persentase. Hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 10,882 + 0,330X_1 + 0,208X_2 + 0,384X_3 + 0,237X_4 + e$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa, dan komitmen organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso, Kabupaten Kebumen. Besar pengaruh secara simultan yaitu sebesar 66,3%. Sedangkan pengaruh secara parsial untuk gaya kepemimpinan yaitu sebesar 15,05%, motivasi kerja sebesar 7,95%, kompetensi perangkat desa sebesar 25%, dan komitmen organisasi sebesar 5,47%.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style, work motivation, village official competency, and organizational commitment on the performance of village officials in Padureso sub-district, Kebumen Regency. The population in this study were 94 village devices in Padureso sub-district. This study uses population research involving all village officials. The methods of data collection were done by questionnaire, observation, interview, and documentation. Data analysis techniques used classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing, and descriptive percentage analysis. The results of multiple regression analysis obtained the equation $Y = 10,882 + 0,330X_1 + 0,208X_2 + 0,384X_3 + 0,237X_4 + e$. The results of this study indicate that leadership style, work motivation, village official competency, and organizational commitment simultaneously or partially have a positive and significant effect on the performance of village officials in Padureso sub-district, Kebumen Regency. The amount of influence simultaneously is equal to 66.3%. While the influence partially for leadership style is 15.05%, work motivation is 7.95%, village officials competency is 25%, and organizational commitment is 5.47%.

How to Cite

Winarni, & Rahmanningtyas, Wisudani.(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 261-276.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat Korespondensi:
Gedung L2 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang, 50229
Email: winarnyy@gmail.com

p-ISSN 2252-6544
e-ISSN 2502-356X

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang menerapkan kebijakan otonomi daerah. Dengan diberlakukannya otonomi daerah, diharapkan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahannya dapat lebih meningkatkan kreativitas dan memiliki kebebasan dalam mengatur dan mengembangkan potensi yang ada pada daerahnya secara lebih maksimal. Untuk menyukseskan tujuan dari pelaksanaan kebijakan otonomi daerah tersebut, tidak bisa lepas dari peran pemerintah desa sebagai ujung tombak dalam menyelenggarakan dan menyukseskan program-program pemerintah. Menurut UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pemerintahan desa merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintahan desa merupakan tingkat pemerintahan terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia, namun desa memiliki peran yang sangat strategis dalam pemerintahan, hal tersebut karena desa merupakan bagian terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan desa sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk senantiasa memperbaiki dan melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, menjadi suatu keharusan jika kemampuan sumber daya aparat pemerintah desa harus dipersiapkan dan dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja unggul dari pemerintah desa, sehingga dapat memberikan pelayanan prima pada masyarakat dan tujuan terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat tercapai.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 7) kinerja merupakan “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.” Senada dengan pendapat Mangkunegara (2016: 67) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai

dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul sehingga mampu mendorong kinerja organisasi. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 84-85) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya yaitu 1) *Personal factors*, yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu. 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer. 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. 5) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Kepala desa merupakan salah satu faktor penting dalam pemerintahan desa dan setiap kepala desa memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Baik tidaknya kinerja perangkat desa dalam suatu instansi pemerintahan desa, tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa. Thoha (2017: 49) menyatakan bahwa, “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.” Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dari setiap pemimpin menjadi pusat dari kinerja organisasi. pemimpin harus mampu memahami bagaimana cara mempengaruhi bawahan dengan baik dan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keefektifan hubungan pemimpin dengan bawahan.

Motivasi sangat penting bagi perangkat desa dalam bekerja. Menurut Wibowo (2016: 322-323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Hasibuan (2007: 143) me-

nyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Hal tersebut menunjukkan bahwa pada dasarnya setiap manusia butuh motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan, baik itu motivasi yang datang dari dirinya sendiri atau karena orang lain. Jika seorang pegawai memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya, hal tersebut akan mendorong seorang pegawai untuk bekerja keras dan mampu bekerja sama untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dalam mewujudkan tujuan tercapainya pemerintahan yang baik (*good governance*), diperlukan kinerja yang unggul dari semua aparat pemerintah desa. Faktor kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu pemerintahan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Busro (2018: 26) “kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.” Pendapat tersebut dikuatkan oleh pernyataan Mathis dan Jackson (2001: 241) menjelaskan bahwa, “*Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.*” (kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu pegawai maupun tim). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan, seorang pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan sehari-harinya, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dan dapat mencapai kinerja yang unggul.

Memiliki komitmen organisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Gibson, et.al. (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan “*a sense of identification, loyalty, and involvement expressed*

by an employee toward the organization or unit of the organization.” (Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi). Hal demikian menunjukkan jika pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, pegawai tersebut akan memiliki sikap loyal dan rasa bertanggungjawab terhadap organisasinya, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan berjuang demi mencapai tujuan dan kemajuan organisasinya, karena mereka sadar bahwa mereka telah menjadi bagian dari organisasi tersebut. Oleh sebab itu, karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Pada tanggal 20 Desember 2018 sampai 20 Januari 2019 peneliti melakukan observasi awal dengan pengamatan, wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi kepada 3 desa dan 7 perangkat desa di 3 desa Kecamatan Padureso, Kabupaten Kebumen, yaitu : 1) Desa Pejengkolan, 2) Desa Padureso, dan 3) Desa Sendangdalem. Dari hasil pengamatan, wawancara, dan dokumentasi diketahui bahwa masih ditemukan beberapa permasalahan yaitu kurang optimalnya penyelesaian tugas dari perangkat desa yang tidak sesuai dengan tupoksi yang ada seperti, 1) Pengelolaan dan pemeliharaan arsip belum dikelola dengan baik karena arsip yang ada hanya di taruh di lemari tanpa adanya pengklasifikasian arsip dan tidak disusun dengan rapi. 2) Masih adanya profil desa yang tidak dikelola dengan baik di website pemerintahan desa bahkan masih ada desa yang belum memiliki *website* desa. 3) Belum optimalnya kinerja perangkat desa ditunjukkan dari tupoksi masing-masing bagian mengenai monitoring dan evaluasi program, yang belum sesuai dengan keadaan dilapangan yang ditunjukkan dengan masih adanya keterlambatan dalam keterserapan dana desa.

Permasalahan lain yang ditemui yaitu belum didukungnya tingkat pendidikan perangkat desa yang memadai. Dari jumlah 94 perangkat desa yang ada di Kecamatan

Padureso, 9 perangkat masih lulusan SD, 21 perangkat lulusan SMP, 56 perangkat lulusan SMA, 6 Perangkat paket C, dan hanya 2 orang yang lulusan S1. Tingkat kehadiran dan kedisiplinan perangkat desa se-Kecamatan Padureso juga menjadi salah satu permasalahan. Peraturan Bupati No 26 tahun 2016 tentang Hari dan Jam Kerja di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kebumen, disebutkan bahwa hari kerja selama 5 hari dengan ketentuan jam kerja Senin - Kamis dari pukul 07.30 sampai 16.00 dan hari Jumat dari pukul 07.30 sampai 11.00. Artinya bahwa, perangkat desa harus bekerja selama 5 hari dalam 1 minggu dengan ketentuan Hari Senin sampai Jumat dari pukul 07.30 sampai pukul 16.00 dan Hari Jumat dari pukul 07.30 sampai pukul 11.00. Namun berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di 3 desa tersebut keadaan di lapangan tidak sesuai dengan peraturan yang ada, perangkat desa sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, bahkan mereka tidak setiap hari berangkat ke kantor desa.

Selain dari hasil pengamatan, wawancara, dan dokumentasi yang menunjukkan adanya permasalahan kinerja dari perangkat desa se-Kecamatan Padureso, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan mengenai kinerja dari perangkat desa. Peneliti melakukan menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 25 perangkat desa yang ada di Desa Pejengkolan, Padureso, dan Sendangdalem, yang dijadikan sebagai responden. Berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan, dari 6 indikator yang diujikan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal, terdapat 4 indikator yang menjadi permasalahan mengenai kinerja dari perangkat desa yaitu permasalahan pada indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kebutuhan akan supervisi.

Pada indikator kinerja "kuantitas" masih cukup rendah ditunjukkan dengan 60% menjawab tidak setuju dengan pernyataan "saya selalu menyelesaikan tugas pada hari yang sama dengan diberikannya tugas tersebut." Dengan demikian, menunjukkan bahwa

masih ada pegawai yang belum menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh bapak Tumiran (Kasi Kesejahteraan Desa Sendangdalem) pada saat wawancara yang mengatakan bahwa, masih ada perangkat desa yang belum dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, hal tersebut karena kurangnya kemampuan yang dimiliki perangkat desa dan mereka hanya mengandalkan kemauan mereka dalam menyelesaikan tugas yang ada sehingga membutuhkan waktu lebih lama dari yang seharusnya.

Untuk Indikator kinerja "kualitas kerja" masih kurang baik ditunjukkan dengan 48% masih menjawab tidak setuju dan sebanyak 4% menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan "keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan." Sebanyak 52% masih menjawab tidak setuju dengan pernyataan "saya selalu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghadapi permasalahan kerja." Dan sebanyak 52% masih menjawab tidak setuju dengan pernyataan "saya mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan dan selalu tercapai dengan baik." Artinya bahwa dengan kemampuan yang dimiliki perangkat desa saat ini masih belum cukup untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan dan berkualitas, dan inovasi-inovasi yang seharusnya diberikan oleh perangkat desa juga masih minim, serta masih adanya penempatan jabatan yang kurang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh perangkat desa sehingga perlu ada upaya untuk melakukan mutasi jabatan yang sekiranya disesuaikan dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki.

Untuk indikator kinerja "ketepatan waktu" masih kurang baik ditunjukkan dengan 3 buah pernyataan yang di jawab tidak setuju dengan presentase, sebesar 64% menyatakan tidak setuju, dan sebesar 4% responden menyatakan sangat tidak setuju pada pernyataan "saya menyelesaikan tugas sebelum waktu yang ditetapkan." Sebesar 52% menyatakan tidak setuju pada pernyataan "saya dapat memenuhi target pekerjaan sesuai dengan waktu

yang telah ditentukan.” Dan sebesar 56% responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan “saya masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan.” Hal ini menunjukkan bahwa masih ada perangkat desa yang dalam menyelesaikan tugas belum tepat waktu, dan masih rendahnya tingkat kedisiplinan terutama dalam hal jam kerja perangkat.

Untuk indikator kinerja “kebutuhan supervisi” juga masih cukup rendah ditunjukkan dengan sebanyak 52% responden menjawab tidak setuju, dan 4% responden menjawab sangat tidak setuju dengan pernyataan “setiap hari pimpinan menanyakan tentang tugas yang saya kerjakan.” Hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya kemandirian dari perangkat desa karena masih butuh pengawasan yang lebih dalam bekerja yang dilakukan oleh kepala desa. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.”

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Desa se-Kecamatan Padureso, Kabupaten Kebumen. Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Sanusi (2011) menjelaskan bahwa “desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang di susun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa se-Kecamatan Padureso dengan jumlah 94 perangkat desa. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja dengan menggunakan indikator menurut Bernardin dan Russel (1993: 383) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal.

Variabel gaya kepemimpinan menggunakan indikator menurut Robert House dalam Robbins dan Coulter (2010: 156-157) yang meliputi kepemimpinan yang mengarahkan (*directive leader*), pemimpin yang mendukung (*supportive leader*), pemimpin yang partisipatif (*participative leader*), dan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented leader*). Variabel motivasi kerja menggunakan indikator menurut Clayton Alderfer dalam Wiludjeng (2007: 156) yang meliputi keberadaan (*existence needs*), hubungan (*relatedness needs*), pertumbuhan (*growth need*). Variabel Kompetensi menggunakan indikator menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016: 273) yang meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan ketrampilan. Variabel Komitmen organisasi menggunakan indikator menurut Allen dan Meyer dalam Busro (2018:78) meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sugiyono (2016: 199) menjelaskan bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” Sugiyono (2016: 194) menjelaskan bahwa “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.” Wahyudin (2015: 129) menjelaskan bahwa, “teknik pengambilan data dengan observasi adalah teknik pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti pada orang, benda, atau karakteristik tertentu sebagai sumber data, tanpa ada komunikasi atau hubungan fisik dengan sumber data.” Arikunto (2014: 201) menjelaskan bahwa “metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan, dan sebagainya.”

Uji validitas dan uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan setelah

kegiatan pengambilan data sampel sejumlah 30 perangkat desa yang kemudian dihitung dengan bantuan alat analisis *software IBM SPSS 23*. Ghozali (2016: 52) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak maka perlu dilakukan uji signifikansi. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka pertanyaan atau pernyataan dari indikator tersebut dinyatakan valid.

Ghozali (2016: 47) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *SPSS* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ " (Nunnally dalam Wahyudin, 2015: 137). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan analisis deskriptif persentase.

Uji asumsi klasik yaitu meliputi uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik P-P Plot dan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov (K-S)*, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* dan uji glejser. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*, apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Uji hipotesis yang meliputi uji F simultan dan uji t parsial, serta uji koefisien determinasi simultan dan uji koefisien determinasi parsial. Analisis deskripsi persentase dalam penelitian ini digunakan untuk men-

ganalisis dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku atau generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016 : 154). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji statistik normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov (K-S)* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
	N	94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23821766
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.053
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada uji normalitas ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05, sehingga data residual akan dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov (K-S)* melalui bantuan alat analisis *software IBM SPSS 23* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	10.882	4.225		2.576	.012		
Gaya Kepemimpinan	.330	.083	.312	3.968	.000	.585	1.708
Motivasi Kerja	.208	.075	.224	2.771	.007	.555	1.802
Kompetensi Perangkat Desa	.384	.071	.396	5.440	.000	.684	1.462
Komitmen Organisasi	.237	.104	.142	2.269	.026	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

desa, dan komitmen organisasi sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,059. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Hasil Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas di atas, menunjukkan hasil bahwa setiap variabel *independent* mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 yaitu variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,585, variabel motivasi kerja sebesar 0,555, variabel kompetensi perangkat desa sebesar 0,684, dan variabel komitmen organi-

sasi sebesar 0,925. Setiap variabel bebas juga mempunyai nilai VIF < 10 yaitu variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,708, variabel motivasi kerja sebesar 1,802, variabel kompetensi perangkat desa sebesar 1,462, dan variabel komitmen organisasi sebesar 1,081, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel *independent* dalam model regresi ini. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.747	2.697		1.760	.082
Gaya Kepemimpinan	-.021	.053	-.054	-.394	.694
Motivasi Kerja	.007	.048	.020	.139	.890
Kompetensi Perangkat Desa	-.011	.045	-.032	-.248	.805
Komitmen Organisasi	-.033	.067	-.054	-.489	.626

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh dari hasil uji *glejser*, pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,694. Variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,890. Variabel kompetensi perangkat desa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,805. Variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,626. Semua variabel *independent* memiliki tingkat signifikansi > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi, pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk analisa regresi berganda, diperoleh persamaan yang ditunjukkan oleh tabel 4.

Berdasarkan data tabel 4, menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 10,882 + 0,330X_1 + 0,208X_2 + 0,384X_3 + 0,237X_4 + e$. Nilai koefisien pada setiap variabel *independent* memiliki nilai positif yaitu untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,330, hal ini berarti jika variabel *independent* lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja perangkat desa (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,330. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perangkat desa, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan

maka semakin tinggi kinerja perangkat desa.

Variabel motivasi kerja sebesar 0,208, hal ini berarti jika variabel *independent* lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja perangkat desa (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,208. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja perangkat desa, semakin tinggi motivasi kerja perangkat desa maka semakin tinggi pula kinerja perangkat desa. Variabel kompetensi perangkat desa sebesar 0,384, hal ini berarti jika variabel *independent* lain nilainya tetap dan kompetensi perangkat desa mengalami kenaikan 1%, maka kinerja perangkat desa (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,384.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi perangkat desa dengan kinerja perangkat desa, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perangkat desa maka semakin tinggi pula kinerja perangkat desa. Variabel komitmen organisasi sebesar 0,237, hal ini berarti jika variabel *independent* lain nilainya tetap dan komitmen organisasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja perangkat desa (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,237. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja perangkat desa, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki perangkat desa maka semakin

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.882	4.225			2.576	.012
Gaya Kepemimpinan	.330	.083	.312		3.968	.000
Motivasi Kerja	.208	.075	.224		2.771	.007
Kompetensi Perangkat Desa	.384	.071	.396		5.440	.000
Komitmen Organisasi	.237	.104	.142		2.269	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

tinggi pula kinerja perangkat desa. Hasil analisis uji signifikansi simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5.

Berdasarkan data tabel 5, hasil perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS 23 dengan tingkat signifikansi 5%, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 46,801 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,47 yang artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 (H5) yang berbunyi “terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa, dan komitmen or-

ganisasi secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso,” diterima. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardilla dan Pramusinto (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. Hasil analisis uji signifikansi parsial (uji t) pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel *coefficients*, dapat dilihat pada tabel 6.

Berdasarkan data dari Tabel 6, diperoleh hasil pengujian signifikansi parsial (uji t) dengan menggunakan alat analisis program IBM SPSS 23 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,968 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,662 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H1 yang me-

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2051.276	4	512.819	46.801	.000 ^b
	Residual	975.203	89	10.957		
	Total	3026.479	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi Perangkat Desa, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.882	4.225		2.576	.012
	Gaya Kepemimpinan	.330	.083	.312	3.968	.000
	Motivasi Kerja	.208	.075	.224	2.771	.007
	Kompetensi Perangkat Desa	.384	.071	.396	5.440	.000
	Komitmen Organisasi	.237	.104	.142	2.269	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

nyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso” diterima. Hal tersebut bermakna bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di kantor desa se-Kecamatan Padureso diterima. Selain itu, nilai t_{hitung} yang positif terhadap kinerja perangkat desa menandakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso juga akan semakin baik.

Sejalan dengan pendapat ahli yang sudah dibahas sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan yang dijelaskan oleh Wibowo (2016: 69) bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka member penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjasi bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Antou (2013) yang menunjukkan hasil bahwa “gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado.”

Penelitian dengan hasil yang sama dikemukakan oleh Iqbal et.al. (2015) yang menunjukkan bahwa “*participation leadership style is most useful in long term and effect on employees is positive*”. (Partisipasi gaya kepemimpinan merupakan yang paling berguna dalam jangka panjang dan efeknya terhadap karyawan adalah positif). Hal serupa juga diungkapkan dari hasil penelitian Irawan dan Suryani (2017) yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai”. Tingkat signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah $0,007 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2.771 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,662 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H2 yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa

se-Kecamatan Padureso” diterima. Hal tersebut bermakna bahwa pengaruh motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di kantor desa se-Kecamatan Padureso di terima. Selain itu, nilai t_{hitung} yang positif terhadap kinerja perangkat desa menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perangkat desa maka kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso juga akan semakin baik.

Sejalan dengan pendapat ahli yang sudah dibahas sebelumnya mengenai motivasi kerja yang dijelaskan oleh Siagian (1995: 138) bahwa motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiadi, et.al. (2016) menyatakan bahwa “*compensation and work motivation are positively, significantly, and partially influential to employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Work motivation has the dominant effect on employee performance at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.*” (Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk).

Penelitian dengan hasil yang sama dikemukakan oleh Harlie (2011), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi perangkat desa adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 5.440 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,662 yang artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H3 yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso” diterima. Hal tersebut bermakna bahwa pengaruh kom-

petensi perangkat desa dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di kantor desa se-Kecamatan Padureso di terima. Selain itu, nilai t_{hitung} yang positif terhadap kinerja perangkat desa menandakan bahwa semakin tinggi kompetensi perangkat desa maka kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso juga akan semakin baik.

Sejalan dengan teori yang dibahas sebelumnya menurut Wibowo (2016 : 271) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Ruliyanto (2017) membuktikan bahwa “*competence variable had positive and significant impact toward Employees’ Performance*”. (Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan).

Penelitian dengan hasil yang sama dikemukakan oleh Yuliana dan Rustiana (2017) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 15,13%. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi adalah $0,026 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2.269 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,662 yang artinya bahwa t_{hitung}

$> t_{tabel}$. Maka H4 yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso” diterima.

Hal tersebut bermakna bahwa pengaruh komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja perangkat desa di kantor desa se-Kecamatan Padureso di terima. Selain itu, nilai t_{hitung} yang positif terhadap kinerja perangkat desa menandakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso juga akan semakin baik. Sejalan dengan teori yang dibahas sebelumnya menurut Robbins dan Coulter (2010: 40) yang menyatakan bahwa apabila komitmen yang dimiliki pegawai semakin meningkat maka akan menunjukkan kesetiaannya pada organisasi dengan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Gibson, et.al. (2011:182) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan “*a sense of identification, loyalty, and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of the organization.*” (Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fu dan Deshpande (2013) menyatakan bahwa “*organizational commitment had a significant direct impact on job performance.*” (Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai). Hasil uji koefisien determinasi simultan (R^2) dapat dilihat pada Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2), di bawah berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.663	3.310

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi Perangkat Desa, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji koefisien determinasi simultan diatas dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,663. Nilai *Adjusted R Square* tersebut dikalikan 100% untuk dapat mengetahui besarnya nilai R^2 yakni sebesar 66,3%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Hasil dari determinasi simultan ini jika dilakukan uji secara simultan hasilnya akan lebih besar jika dibandingkan total dari uji parsial. Hal tersebut dikarenakan pada uji simultan antar variabel memiliki hubungan kerjasama yang membentuk simbiosis mutualisme sehingga jika ditingkatkan secara bersama-sama maka hasilnya akan lebih besar. Sedangkan besar nilai determinasi secara parsial dijelaskan pada Tabel 8.

Berdasarkan Tabel 8 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi parsial variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,388 sehingga besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat

desa yaitu $(0,388)^2 \times 100\% = 15,05\%$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja perangkat desa sebesar 15,05%. Nilai koefisien determinasi parsial variabel motivasi kerja sebesar 0,282 sehingga besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa yaitu $(0,282)^2 \times 100\% = 7,95\%$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja perangkat desa sebesar 7,95%.

Nilai koefisien determinasi parsial variabel kompetensi perangkat desa sebesar 0,500 sehingga besarnya pengaruh variabel kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa yaitu $(0,500)^2 \times 100\% = 25\%$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompetensi perangkat desa mampu menjelaskan variabel kinerja perangkat desa sebesar 25%. Nilai koefisien determinasi parsial variabel komitmen organisasi sebesar 0,234 sehingga besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa yaitu $(0,234)^2 \times 100\% = 5,47\%$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja perangkat desa sebesar 5,47%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.882	4.225		2.576	.012			
Gaya Kepemimpinan	.330	.083	.312	3.968	.000	.672	.388	.239
Motivasi Kerja	.208	.075	.224	2.771	.007	.654	.282	.167
Kompetensi Perangkat Desa	.384	.071	.396	5.440	.000	.688	.500	.327
Komitmen Organisasi	.237	.104	.142	2.269	.026	.346	.234	.137

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

persentase mengenai gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa rata-rata gaya kepemimpinan kepala desa masuk dalam kategori baik yaitu dengan persentase sebesar 78,2%. Persentase skor terendah berada pada indikator *Supportive Leader* sebesar 77%, dan item pernyataan terendah berada pada pernyataan ke 21 yang menyatakan “kepala desa memperhatikan kesejahteraan para perangkat desa” dengan persentase sebesar 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian kepala desa terhadap perangkat desa terutama dalam hal kesejahteraannya.

Kartono (2009:88) menyatakan bahwa “kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapasitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.” Pemimpin yang baik memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mendorong bawahan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing, dan mampu memahami faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keefektifan hubungan pemimpin dengan bawahan. Pendapat tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dapu (2015) yang menyatakan bahwa, “*leadership significant affection the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado.*” (Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Trakindo Utama Manado).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja perangkat desa masuk dalam kategori tinggi yaitu dengan persentase sebesar 73,5%. Persentase skor terendah berada pada indikator *Existance Needs* sebesar 60,9%, dan item pernyataan terendah berada pada pernyataan ke 27 yang menyatakan “jumlah penghasilan saya sebagai perangkat desa sudah mencukupi kebutuhan pokok saya” dengan persentase sebesar 46,8%. Hal ini menunjukkan bahwa masih belum tercukupinya kebutuhan perangkat desa dari gaji yang diterima sebagai perangkat desa.

Hasibuan (2007 : 143) menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya pengge-

rak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Pada dasarnya setiap manusia butuh motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan, baik itu motivasi yang datang dari dirinya sendiri atau karena orang lain, sehingga sangat penting bagi pegawai untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja karena dapat memberikan efek terhadap kinerja yang diberikan pada suatu instansi. Pendapat tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja mampu memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja pegawainya secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase mengenai kompetensi perangkat desa menunjukkan bahwa rata-rata kompetensi perangkat desa masuk dalam kategori kompeten yaitu dengan persentase sebesar 78,4%. Persentase skor terendah berada pada indikator Pengetahuan 74,7% dan pada indikator keterampilan sebesar 74,4%. Item pernyataan terendah pada indikator pengetahuan berada pada pernyataan ke 45 yang menyatakan “dengan pengetahuan yang saya miliki, saya tidak mengalami kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan,” dengan persentase sebesar 71,3%. Hal ini bermakna bahwa masih adanya kesulitan yang dialami oleh perangkat desa dalam melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan item pernyataan terendah pada indikator keterampilan berada pada pernyataan ke 47 yang menyatakan “saya mampu mengoperasikan segala macam alat kerja yang ada di kantor dengan baik,” dengan persentase sebesar 71,5%. Maknanya bahwa masih ada perangkat desa yang tidak bisa mengoperasikan alat kerja yang ada di kantor.

Menurut Boyatzis dalam Sudarmanto (2015 : 46), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Untuk mewujudkan kinerja yang unggul pada suatu instansi, sangat penting untuk memperhatikan aspek kompetensi yang dimiliki oleh

pegawainya. Pendapat tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Suryani (2017) memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Purbalingga, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 12,25%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase mengenai komitmen organisasi perangkat desa menunjukkan bahwa rata-rata komitmen organisasi masuk dalam kategori tinggi yaitu dengan persentase sebesar 75,7%. Persentase skor terendah berada pada indikator komitmen berkelanjutan sebesar 65,2%, dan item pernyataan terendah berada pada pernyataan ke 54 yang menyatakan “saya merasa rugi jika meninggalkan pekerjaan sebagai perangkat desa” dengan persentase sebesar 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kekhawatiran akan mengalami kerugian jika meninggalkan pekerjaan tersebut, yang artinya bahwa masih cukup rendahnya komitmen perangkat desa yang diberikan pada kantor desa.

Menurut Sopiah (2018:157) komitmen organisasional merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Setiap pegawai penting untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, karena dengan pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi mereka bekerja maka akan tercipta sikap loyal dan rasa bertanggungjawab dari pegawai terhadap organisasinya, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan berjuang demi mencapai tujuan dan kemajuan organisasinya. Pendapat tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Murwatiningsih (2015) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan data hasil analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompetensi perangkat desa terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso; 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso; 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompetensi perangkat desa dan komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Padureso.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Ahmad Nurkhin S.Pd., M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan selama penulis menempuh pendidikan. Wisudani Rahmaningtyas, S.Pd., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing dan mengarahkan sehingga penyusun dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Hengky Pramusinto, S.Pd., M.Pd., selaku dosen penguji I yang telah memberikan masukan dan saran. Tussy-anah, S.Pd., M.Pd., selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan saran. Drs. Anton Purwanto, selaku Camat Padureso yang telah berkenan memberikan izin untuk melakukan penelitian di desa se-Kecamatan Padureso. Seluruh perangkat desa se-Kecamatan Padureso yang telah bersedia menjadi res-

ponden dalam penelitian ini. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Anisa dan Murwatiningsih. (2015). Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wiyata Bhakti Rumah Sakit Bhakti Wiyata Wira Tamtama Semarang. *Economic Education Analysis Journal*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Antou, Doni Oktavianus. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, Hal. 151-159.
- Ardilla, N. D., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10 (1), 53-66.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J. dan J. E. A. Russel. 1993. *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Dapu, Valensia Angelina Wisti. (2015). The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3, No.3, Hal.352-361.
- Fauzi, Dwi Irma dan Nanik Suryani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Fu, Weihui dan Satish P. Deshpande. (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Springer Science+Business Media*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske. 2011. *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10, Nomor 4, Hal. 860-867.
- Iqbal, et al. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management*, Volume 5. Issue 5, 1-6.
- Irawan, Aditya dan Nanik Suryani . (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Jeffrey, Ignatius, dan Ruliyanto. (2017). The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics. *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 6, Issue 7, PP—77-86.

- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., dan John H Jackson. 2001. *Human Resources Management, Global Strategy for Managing a Diverse Work Force*. Fifth Edition. New Jersey : Prentice Hall.
- Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2016 Tentang Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen.
- Potu, Aurelia. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, Hal. 1208-1218.
- Robbins, Stephen P. Dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiadi, Ratna Ursula, Pompong Budi Setiadi, dan Indroyono (2016). The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company. *International Journal of Academic Research and Reflection*. Vol. 4, No. 3, Hal. 64-85.
- Siagian, Sondang P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Wahyudin, Agus. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Pendidikan Edisi 1*. Semarang : Unnes Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yuliana, Anisa Dwi dan Ade Rustiana. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Staf di Kantor Perum Perhutani KPH Randublatung. *Economic Education Analysis Journal*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>