

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SUBAH KABUPATEN BATANG

Sandra Wilhelmina Wijaya¹, Pandji Anoraga²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng, Semarang, Indonesia
Email: sandrawilhelmina955@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of performing a task or job in accordance with the authority and responsibility within an organization. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership and motivation on the performance of village officials in Subah District, Batang Regency. A total of 122 village officials were taken as samples by accidental sampling. Multiple linear regression has been used to analyze the data in this study. The results showed that leadership and motivation had a positive and significant effect on the performance of village officials in Subah sub-district, Batang district. Motivation is the variable that has the greatest influence on the performance of the Village apparatus. This shows that it is necessary to increase work motivation so that the performance of the Village apparatus in Subah District increases so that it is hoped that all Village apparatus in Subah District, Batang Regency can carry out their duties properly in accordance with the responsibilities given and organizational goals can be achieved properly.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance, Village Officials

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil dari melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang. Sebanyak 122 orang perangkat Desa di ambil sebagai sampel dengan accidental sampling. Regresi linier berganda telah digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Subah kabupaten Batang. Motivasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja perangkat Desa. Hal ini menunjukkan bahwa perlu ditingkatkan motivasi kerja agar kinerja perangkat Desa di Kecamatan Subah meningkat sehingga diharapkan semua perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Perangkat Desa

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan otonomi daerah yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dalam rangka mengatur kewenangannya sendiri. UU No. 32 tahun 2004 tentang otonomi daerah disahkan yang menjamin kewenangan pemerintah daerah untuk menjalankan pemerintahannya secara mandiri. Tujuan dari kebijakan ini adalah tercapainya efektivitas dan efisiensi yang optimal serta pengenalan pemerintah daerah akan kebutuhan, potensi, dan norma daerahnya sebagai cara untuk mewujudkannya. Keberhasilan suatu instansi pemerintahan sebagian tergantung pada sumber daya manusia atau yang disebut SDM di mana merupakan modal dan mempunyai peran serta kedudukan yang sangat penting di dalam suatu instansi. Dengan demikian, suatu sumber daya manusia perlu dikelola agar bisa memberikan pengaruh besar terhadap pelaksanaan instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Instansi ialah tempat setiap orang memiliki aspirasi dan inisiasi untuk

kemajuan instansi. Instansi pemerintahan desa adalah tingkat pemerintahan terendah di instansi pemerintahan Indonesia tetapi memiliki peran dan fungsi dalam menerapkan rencana-rencana pemerintah. Sumber daya manusia pada instansi pemerintahan desa harus memiliki keterampilan dengan kinerja yang baik untuk membantu keberhasilan instansi dan mempersembahkan pelayanan terhadap masyarakat dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang menguasai pada bidangnya dan menjalankan sesuai dengan tujuan instansi mampu memberikan kinerja yang baik sedangkan pegawai yang tidak menguasai tidak akan mampu mengapai tujuan secara maksimal dan akan menurunkan kinerjanya. Kemajuan pemerintah desa ditentukan oleh kinerja perangkat desa selaku pendamping Kepala Desa dalam menjalankan pemerintahan (Eka, 2015). Untuk menambah tingkat kinerja para pegawai, Kepala Desa harus melakukan strategi motivasi pegawai karena itu juga merupakan suatu cara yang efektif untuk melawan sebagian permasalahan yang sering ditemui di instansi. Banyak faktor yang memicu sumber daya manusia agar mempunyai kinerja yang unggul, kemudian mampu menyulut kinerja organisasi. Faktor-faktor yang bisa memastikan kinerja individu dalam berbagai referensi misalnya; motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen, desain pekerjaan, partisipasi, kepemimpinan, fungsi-fungsi manajemen, kepastian arah karier, budaya organisasi, kecakapan, sistem penghargaan, dan masih banyak dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu (Sudarmanto, 2009).

Berdasarkan kegiatan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara, menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa masih belum maksimal, perangkat desa belum tepat waktu yaitu sering datang terlambat dan pulang lebih awal, semua pekerjaan belum dapat diselesaikan tanpa kesalahan atau lebih awal dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menghambat penyelesaian tugas tepat pada waktunya, perangkat desa kurang bertindak cepat dalam melayani masyarakat atau dalam memberikan pelayanan kepada penduduk daerah setempat. Keadaan tersebut terjadi karena Kepala Desa yang berperan sebagai pimpinan tidak menegur dan kurang memberikan contoh perilaku yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan Setiawan et al., (2014) menunjukkan bahwa kinerja para karyawan yang diukur melalui beberapa indikator seperti; kesesuaian jam kerja, ketepatan penyelesaian tugas, tingkat kehadiran, serta kerja sama tim (antar karyawan). Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana pada perangkat desa Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Menurunnya kinerja perangkat desa Kecamatan Subah Kabupaten Batang dapat diakibatkan oleh beberapa faktor. Hal tersebut ditegaskan dari hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada perangkat Desa dari 17 desa yang ada di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang yang menyatakan bahwa sebesar 35,30% menurunnya kinerja pegawai disebabkan karena kurangnya kerja sama antar pegawai lain. Sebesar 35,30% menyatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai karena ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, sebesar 17,64% menyatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai karena adanya ketidaksesuaian jam kerja, di mana sering terjadinya pelanggaran jam, dan 11,76% menyatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai karena taraf kehadiran yang menurun. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan. Peranan Kades sebagai pemimpin organisasi pemerintah desa begitu penting dalam kesuksesan pelaksanaan tugas perangkat desa. Selanjutnya, seorang Kepala Desa merupakan seseorang yang mampu dalam memberikan bimbingan, membina dan mengarahkan para pegawainya, sehingga pada akhirnya para pegawai akan memiliki keterampilan yang memadai bahkan bisa melebihi pimpinannya. Oleh karena itu, Kepala Desa dianggap perlu mengetahui suatu metode ataupun cara agar mampu menumbuhkan serta mengembangkan keterampilan para pegawainya. Salah satu cara yang dapat ditempuh dalam pemberian motivasi kepada para pegawai.

Penelitian yang dilakukan Roring (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan bisa diukur dari indikator meliputi: Mempunyai komunikasi yang baik terhadap bawahan, pengambilan keputusan yang tepat dan bijaksana, memberi motivasi, membagikan tugas dan pekerjaan dengan baik dan jelas. Hasil *pra-survey* yang telah dilakukan terkait kepemimpinan menunjukkan 23,53% menyatakan bahwa penyebab rendahnya kinerja perangkat Desa karena pemimpin tidak mempunyai komunikasi yang baik terhadap bawahan. Sebesar 35,30% menyatakan pimpinan tidak tepat dan bijaksana dalam mengambil keputusan. Sementara itu 23,53% menyatakan pemimpin tidak memberi motivasi, pimpinan kurang memberikan pujian atas hasil kerja pegawai, serta 17,64% menyatakan pimpinan tidak membagi tugas dan pekerjaan dengan baik dan jelas. Selain masalah di atas, ternyata perangkat desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang ini juga dijumpai permasalahan terkait kurangnya pengawasan dari Kepala Desa kepada pegawai sehingga tidak terpantau dalam proses pelaksanaan kegiatan kerja. seharusnya, di mana seorang pemimpin harus mengontrol dan membina pekerjaan perangkatnya. Pemimpin hanya mengatur pekerjaan perangkatnya, tetapi tidak mengontrol pekerjaan mereka secara teratur, apalagi melakukan pembinaan yang merupakan hal penting dalam suatu pemerintahan. Serta kurangnya komunikasi secara efektif antar pimpinan dan pegawai, cenderung lebih mengarah pada sikap individual, sehingga dapat menimbulkan sikap yang kurang kooperatif dari pegawai terhadap kebijakan yang diciptakan oleh pimpinan. Maka peran Kepala Desa adalah faktor yang paling signifikan sekaligus penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga apabila peran Kepala Desa baik maka kesuksesan Kantor Desa pun akan tercapai. Demikian juga, Kepala Desa dituntut untuk berupaya keras mengendalikan seluruh kegiatan yang ada di kantor semaksimal mungkin, supaya proses kegiatan di kantor dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian (Posuma, 2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Memberi motivasi kepada para pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu instansi. Karena pegawai merupakan suatu aset organisasi yang paling utama, dari itu pegawai harus dibina secara baik oleh seorang pemimpin. Pembinaan yang dimaksud adalah mengarahkan tenaga kerja agar mendapatkan situasi dan kondisi yang kondusif yang nyaman, sehingga dapat menciptakan pegawai yang mempunyai semangat dan kegairahan dalam melakukan pekerjaan serta mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan (Sutrisno, 2014). Motivasi kerja sangat penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa senang dan sehat sehingga mau datang untuk bekerja. Sehingga perangkat desa mampu meningkatkan kinerjanya ketika dari dalam diri tumbuh dorongan untuk bekerja keras serta bersemangat untuk menggapai kinerja yang maksimal dalam menggapai tujuan yang dikehendaki.

Penelitian yang dilakukan Robbins (2011) menyatakan bahwa seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, di dalam dirinya memiliki: *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu dorongan pegawai untuk berusaha keras untuk berhasil dan mencapai standar-standar yang ditetapkan organisasi, *need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu kebutuhan akan hubungan baik saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam suatu organisasi, dan (3) *need for power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan dalam diri seseorang untuk memegang kendali dan wewenang atas orang lain dan mempengaruhi perubahan keputusan sesuai dengan keinginan sendiri. Diketahui bahwa selama ini penyebab menurunnya motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang diindikasikan dengan beberapa faktor. Hasil *pra-survey* yang telah dilakukan menunjukkan sebesar 47,1% menyatakan bahwa menurunnya motivasi kerja disebabkan tidak adanya

kebutuhan berprestasi dalam diri pegawai, sebesar 23,5% mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karena tidak terdapatnya kebutuhan afiliasi dalam diri pegawai. Sementara itu, sebesar 29,4% mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja pegawai karena tidak adanya kebutuhan kekuasaan dalam dirinya pegawai. Beberapa peneliti sebelumnya tentang motivasi dilakukan oleh Mahtur & Suwasono, (2016), Marlis & Nurlina (2019) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain masalah di atas, ternyata perangkat desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang ini dijumpai kurangnya motivasi yang diberikan Kepala Desa sebagai pimpinan kepada pegawainya sehingga semangat kerja para pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Kantor Desa mengalami penurunan, misalnya dalam membuat laporan dan surat-menyurat sering salah sehingga laporan ke dinas sering terlambat. Hal ini didapatkan dari *pra-survey* yang dilakukan peneliti beberapa kecamatan yang ada di Kabupaten Batang. Data Badan Pusat Statistik memperlihatkan juga bahwa satu kecamatan di Kabupaten Batang yaitu Subah merupakan kecamatan dengan tingkat kejadian bencana kebakaran rumah yang cukup tinggi pada tahun 2020 (BPS, 2021). Selain itu data tiap kecamatan yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Batang pada akhir tahun buku tidak lengkap, hal ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi ketepatan dan kecepatan kerja berbeda dengan apa yang diharapkan.

Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja karyawan menjadi masalah yang menarik dan penting, terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Karena kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2014) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara individu atau kelompok, seperti standar hasil kinerja, tujuan yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu dan terikat oleh norma, standar prosedur operasional, kriteria dan fungsi yang ditetapkan dan diberlakukan dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya yang berkaitan dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya pada tempat pegawai tersebut dipekerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang pegawai akan terlihat dari kualitas dan kuantitasnya dalam menyelesaikan tanggungjawab yang telah diberikan organisasi kepadanya (Mangkunegara, 2015). Berdasarkan beragam definisi di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan menggambarkan secara keseluruhan hasil dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan telah diselesaikan oleh karyawan sesuai tanggung jawab dengan menentukan kualitas dan kuantitas dengan standar atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan sangatlah penting bagi karyawan maupun organisasi. Menurut Rivai & Mulyadi (2011) kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut dalam mencapai tujuan, memelihara hubungan dalam kerja sama dan kerja kelompok, memperoleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi, serta mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai cita-cita. Kegiatan untuk mendorong serta memberikan pengaruh bagi perilaku seseorang, atau seni dalam memengaruhi tingkah laku manusia secara perorangan maupun berkelompok disebut kepemimpinan (Thoah, 2011). Pelaksanaan kepemimpinan dengan cara persuasif akan menciptakan loyalitas, partisipasi, kepercayaan, dan motivasi internal bagi para bawahan.

semua hal tersebut diperoleh karena adanya kemampuan, kecakapan serta perilakunya (Hasibuan, 2013). Berdasarkan berbagai definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi yang mana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan atau proses kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perorangan atau kelompok agar bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi

Penelitian Marlis & Nurlina, (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat dan non perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini diperoleh bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawannya. Koordinasi yang baik akan berdampak pada keputusan yang dibuat oleh pimpinan sehingga dapat diterima dan tepat untuk keberhasilan organisasi yang dipimpinya. Artinya kepemimpinan akan terkait erat terhadap kinerja perangkat atau non-perangkat di lokasi penelitian karena kepemimpinan yang baik akan mampu mendorong semangat kerja para pegawai. Pada akhirnya, semangat kerja para pegawai tersebut akan mampu meningkatkan kinerja sehingga kepemimpinan menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Trihudyatmanto, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Penelitian memperlihatkan jika semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin maksimal kinerja karyawannya. Dalam hal ini pimpinan harus lebih memperhatikan motivasi karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, dengan adanya motivasi yang diberikan maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan citra dalam melayani masyarakat menjadi lebih maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka (2015) dan Diniyah (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa

Motivasi merupakan sebuah kemampuan dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam mengelola organisasi merupakan suatu pemberian dorongan sebagai wujud motivasi kerja terhadap karyawan. Hal ini penting dilakukan dan dijalankan karena akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sendiri bersumber dari suatu kata latin yaitu *mover* yang memiliki makna dorongan atau memberikan daya penggerak yang membuat kegairahan kerja seorang supaya karyawan mau bekerja sama, secara efektif, dan terpadu dengan segala daya upaya untuk mencapai kesuksesan. Motivasi ialah kondisi di mana individu dapat mendorong dirinya agar memiliki perilaku yang terarah agar tujuan kerjanya tercapai. Menurut Wahjosumidjo (2002) motivasi ialah kekuatan dorong sebagai hasil proses interaksi kerja sama antara sikap, persepsi bawahan dan kebutuhan dari individu dengan lingkungan. Motivasi dari faktor intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari luar diri seseorang. Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah dorongan dan penggerak perbuatan yang dijadikan sebagai pengarah dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi ialah metode yang menunjukkan intensitas perorangan, arah, dan ketekunan sebagai upaya menggapai kesuksesan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Salutondok & Soegoto (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan bahwa motivasi memberi pengaruh pada karyawan, dan harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan serta mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan Marlis & Nurlina (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kekuatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulianawati (2011), Eka, (2015), dan Hasibuan & Bahri (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa

Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang berjumlah 174 orang dari 17 Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. Sedangkan penentuan besarnya sampel dilakukan dengan rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya (Sugiyono, 2017). Berikut perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{174}{1 + 174(0.05^2)} = \frac{174}{1,435} = 121,25 \approx 122$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 122 orang perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu (1) menggunakan kuesioner *online google* formulir dengan memberikan *link* kepada perangkat desa melalui media sosial dan (2) bertemu responden secara langsung untuk membagikan kuesioner berupa *booklet* yang berisi surat pengantar pengisian kuesioner, persyaratan/kriteria responden, data diri responden.

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner yang ditanyakan kepada responden dan diukur *r* hitung di mana jika *r*-hitung > *r*-tabel maka valid. Hasil uji validitas data penelitian ini memberikan nilai *r*-hitung yang lebih besar dari *r*-tabel sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini valid. Selanjutnya untuk mengetahui apakah data yang diperoleh konsisten atau tidak maka dilakukan uji reliabilitas dengan kriteria jika nilai *croanbach's alpha* > 0,60 maka data dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian didapatkan nilai *cronbach's alpha* semua variabel > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini antara lain uji normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas pada model regresi merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji apakah nilai *residual* terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki nilai *residual* yang terdistribusi dengan normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* test pada penelitian memberikan nilai Asym Sig. $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika dalam penelitian yang dilakukan terjadi korelasi yang tinggi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas sedangkan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 yang berarti menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain. Berdasarkan hasil analisis diperoleh grafik yang dengan pola titik-titik pada *scatterplot* regresi menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dalam model regresi ini bebas masalah heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja perangkat Desa. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	14.866	2.0550	7.234	0.000
Kepemimpinan	0.307	0.0756	4,060	0.000
Motivasi	0.357	0.0727	4,906	0.000
Variabel Dependen	: Kinerja Perangkat Desa			
F-hit	: 72.378			
F Sig.	: 0,000			
R ² Ajd	: 0.549			
n	: 122			

Berdasarkan tabel *output Anova* penelitian ini diketahui bahwa nilai F hitung (72,378) dengan Sig. $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan model dalam penelitian ini fit dengan data. Dengan demikian model dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Nilai R² sebesar 0,549 yang menunjukkan bahwa variasi kinerja perangkat Desa dapat dijelaskan oleh factor kepemimpinan dan motivasi sebesar 54,9 % dan sisanya 45,1% dijelaskan oleh factor lainnya di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa variabel kepemimpinan memberikan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa adalah diterima. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa peranan kepala desa sebagai pemimpin organisasi pemerintah tingkat desa begitu penting dalam kesuksesan kinerja perangkat Desa. Selain itu kepemimpinan memberikan koefisien yang bernilai positif sehingga semakin baik dalam menerapkan kepemimpinan dari kepala desa akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Hal tersebut juga akan memperlihatkan jika penerapan kepemimpinan kurang baik maka kinerja perangkat desa juga akan menurun. Kepala desa selaku pimpinan pemerintahan di tingkat Desa harus dapat mengarahkan, membimbing, dan membina perangkat desa (pegawai) sehingga pada akhirnya pegawai akan memiliki keterampilan yang cukup baik bahkan bisa melebihi pimpinannya. Oleh sebab itu, seorang kepala desa dianggap perlu untuk mengetahui metode atau cara untuk menumbuhkan maupun mengembangkan keterampilan pegawainya mengingat berpengaruhnya pemimpin terhadap kinerja perangkat desa.

Dalam pemerintahan tingkat desa, kepemimpinan menjadi hal yang penting bagi organisasi karena merupakan sebuah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, interpretasi mengenai peristiwa yang terjadi, dan berbagai aktivitas untuk mencapai cita-cita organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan mampu mendorong dan mempengaruhi perilaku orang lain sehingga kepemimpinan dapat dianggap seni untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Sebagaimana pada penelitian yang dilakukan oleh Eka (2015), Gede & Partini (2018), Suryani & Kosasih (2016), Susetyo (2013) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena semakin baik seseorang dalam memimpin organisasi maka pegawai akan semakin baik melakukan pekerjaannya. Penerapan kepemimpinan yang baik oleh Kepala Desa akan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi pada bawahan dengan cara persuasif. Kepala desa mampu mendorong serta mempengaruhi perilaku perangkat desa yang diperlihatkan dengan meningkatnya kinerja perangkat desa jika kepemimpinan dari kepala desa juga baik. Artinya, kepemimpinan kepala desa menjadi unsur penentu keberhasilan organisasi terutama dalam menuju perubahan yang lebih baik. Hal ini terlihat ketika perangkat desa mampu bekerja sama sehingga akan membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai produktivitas kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Dalam berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada karyawan penting untuk dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi memberikan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Desa adalah diterima. Keadaan tersebut menunjukkan jika motivasi kerja meningkat akan membuat peningkatan pada kinerja perangkat desa. Begitupun jika terjadi penurunan motivasi perangkat desa maka kinerja juga akan ikut menurun. Motivasi yang merupakan dorongan atau daya penggerak dalam rangka membuat kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan serta tujuan organisasi. Dalam hal motivasi pada penelitian yang dilakukan

merupakan suatu daya pendorong bagi perangkat desa untuk memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi merupakan kondisi untuk menggerakkan diri individu agar berperilaku terarah untuk mencapai tujuan kerja mampu mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perangkat desa yang ada di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan. Terlebih, motivasi timbul dari faktor internal atau dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal sehingga tumbuhnya motivasi tersebut akan menentukan bagaimana kinerja perangkat desa di lokasi penelitian. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa memperlihatkan keadaan dalam pribadi para perangkat desa untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Lolowang et al., (2019) yang menyebutkan jika motivasi merupakan suatu proses untuk menjelaskan kekuatan, arah, dan tenaga individu untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2011) bahwa pegawai akan memiliki motivasi yang tinggi apabila memiliki dorongan untuk berusaha keras agar berhasil dan mencapai standar organisasi. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi karyawan (pegawai perangkat desa) karena pegawai yang termotivasi akan merasa bahagia, sehat, dan ingin hadir untuk bekerja. Sehingga keadaan demikian pada perangkat desa akan mampu meningkatkan kinerjanya ketika dari dalam diri tumbuh dorongan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan yang dikehendaki. Sehingga semakin tingginya motivasi perangkat desa dalam penelitian yang dilakukan akan berpengaruh secara positif dan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa pada lokasi penelitian tepatnya di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang.

Pemimpin desa atau kepala desa harus mampu mengontrol, mengawasi, dan memberikan pembinaan kepada perangkat desa agar kinerjanya semakin baik. Hal ini memperlihatkan jika peran kepala desa menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga apabila peran kepala desa baik maka kesuksesan dari kantor desa pun akan tercapai. Keadaan demikian mengharuskan kepala desa untuk berupaya mengendalikan seluruh kegiatan yang ada di kantor semaksimal mungkin agar proses kegiatan mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Diniyah (2016), Ma'ruf & Chair (2020), Yenni (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang baik oleh kepala Desa dan pemberian motivasi kepada perangkat Desa akan meningkatkan kinerja perangkat Desa. Variabel dominan atau paling kuat dalam mempengaruhi kinerja perangkat Desa adalah motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa perlu ditingkatkannya motivasi kerja agar kinerja perangkat Desa di Kecamatan Subah meningkat sehingga diharapkan semua perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Referensi

- BPS (2021). *Kabupaten Batang Dalam Angka 2021*. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Batang.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 21(1), 1–9. <http://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- Diniyah, R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Desa*. 5(2), 1–12.
- Eka, S. N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 562–574.
- Gede, I.K & Piartini, P.S (2018) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7(4): 1107-1134
- Hasibuan, S. M. (2013). *Organisasi dan motivasi : dasar peningkatan produktivitas* (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Lolowang, N. L., Troena, E. A., Djazuli, A., & Aisjah, S. (2019). The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city). *Problems and Perspectives in Management*, 17(1): 268–277. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.23](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.23)
- Mahtur, M. R., & Suwasono, E. (2016). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(2): 193-198
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marlis, & Nurlina. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Dan Non Perangkat Nagari Sintuk Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 49–61. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16635/16627>
- Ma'ruf & Chair, U. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand* 2(1): 99-108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/600/437>
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Edisi Ke-3). PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesembilan). Kelompok Gramedia.
- Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 4(3), 144–154. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Labour Administration Reforms in China*, 3(3), 31–36. https://doi.org/10.5848/ilo.978-9-221279-05-1_5
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Universitas Udayana.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV Alfabeta.
- Suryani, L. & Kosasih, A. (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4(1):160-189. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/jk.v4i1.y2016.p160>
- Susetyo, Aris (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kebumen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokbis: Media Pengkajian Bisnis dan Akuntansi* 12(1): 17-37. DOI: <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v12i1.58>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2011). *Birokrasi dan politik di Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Keempat). Rajawali Pers.
- Yenni (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2(2): 27-41. <https://jurnal.stai-yaptip.ac.id/index.php/menata/article/view/161>
- Yuliawan, E. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung. *JWEM: Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. 1(2), 69–78.