

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA
(Survey Pada Perangkat Desa Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo
Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Titi Laras dan Raden Tri Haryono
Universitas Janabadra Yogyakarta
Email: titi_laras@yahoo.com

Abstract: This study aims to test and prove empirically transformational leadership, motivation and organizational culture with the device performance of the village in Temon Kulon Progo. The research method used survey method. The subjects were village. The total population of this study are 185 respondents, while the total sample of 130 respondents. Method of sampling techniques with non-random sampling with proportional random sampling technique. Data are analyzed using simple linear regression tool. The results of the reseerch are: (a). There is a positive effect of transformational leadership at the Village performance; (b). There is positive effect Motivation Performance with the Village and (c) .There is a positive influence organizational culture with a performance of the village in Temon Kulon Progo.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Positive Organizational Culture, Village Device Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan kepemimpinan secara empiris transformasional, motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja perangkat desa di Temon Kulon Progo. Metode penelitian yang digunakan metode survei. Subyek penelitian desa. Total populasi dari penelitian ini adalah 185 responden, sedangkan total sampel 130 responden. Metode teknik sampling dengan non-random sampling dengan teknik proportional random sampling. Data dianalisis menggunakan alat regresi linier sederhana. Hasil reseerch adalah: (a). Ada efek positif dari kepemimpinan transformasional pada kinerja Village; (B). Ada positif Kinerja efek Motivasi dengan Desa dan (c) .Ada sebuah budaya organisasi berpengaruh positif dengan kinerja desa di Temon Kulon Progo.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Positif, Desa Kinerja Perangkat

PENDAHULUAN

Fenomena tentang aparaturnya pemerintahan desa diarahkan pada peningkatan kualitas aparaturnya desa, peningkatan fungsi dan profesionalisme birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, akuntabilitas, transparan, bersih dan bebas dari korupsi kolusi dan nepotisme. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah seperti diamanatkan oleh undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah maka peran dan fungsi organisasi pemerintah desa sangatlah strategis. Oleh karena itu mutlak bila kemampuan sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa dipersiapkan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Hal ini mengingat pelayanan yang diberikan oleh desa termasuk

dalam bentuk pelayanan umum berkait dengan Keputusan Menteri Negara Aparatur Negara no 63 Tahun 2003 pelayanan yang diberikan desa dalam bentuk barang atau jasa dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang undangan. Kepala desa sebagai pemimpin organisasi pemerintah desa diharapkan memiliki kemampuan manajerial dalam mengelola kegiatannya serta diharapkan mampu memberikan motivasi kepada bawahannya meningkatkan kinerja yaitu perangkat desa sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di sisi lain pembinaan kepada perangkat desa haruslah terus ditingkatkan terutama dalam membina budaya organisasi perangkat desa, terutama dalam hal budaya organisasi yang tanggap pelanggan merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja perangkat desa. Rendahnya budaya organisasi tanggap pelanggan perangkat desa seperti sikap kurang ramah dalam memberikan pelayanan, prosedur yang kaku, dapat mengakibatkan penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan di tingkat desa terasa tersendat, kurang lancar, serta kurang sempurnanya pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena khusus peneliti dapat menemukan dari pra survey dilakukan peneliti kepada Kepala Desa dalam rapat koordinasi pada desa Karangwuluh Kecamatan Temon, Kulon Progo, yang menyatakan: kinerja perangkat desa perlu ditingkatkan, karena masih ada perangkat desa yang belum memenuhi standar kinerja khususnya dalam kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi. Figur kepala desa dan kepemimpinannya berupaya agar perangkat desanya tertarik, loyal dan dapat bekerja sama secara efektif dan menyenangkan, serta berkewajiban memimpin dan mengembangkan setiap aparat bawahannya untuk merealisasi tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia haruslah terprogram sesuai dengan perkembangan dan tantangan yang dihadapi organisasi. Program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintah desa tidak lepas dari konteks kepemimpinan transformasional dan pembinaan motivasi, serta budaya organisasi pada perangkat desa agar mereka mampu berkreatifitas dan berinovasi dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diembannya. Motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar perangkat desa mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki, memberikan kesempatan untuk berprestasi, serta memberikan kebebasan untuk berimprovisasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya. Oleh karena itu aspek sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang serius dari manajemen organisasi terutama menyangkut kinerja perangkat desa. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepala desa sering tidak memperhatikan kinerja bawahan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering kepala desa tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini berdasarkan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, kemampuan, komunikasi dan inisiatif. Sering kita dengar adanya ungkapan yang mengatakan bahwa pimpinanlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal tersebut merupakan ungkapan yang mendudukan pemimpin dalam suatu organisasi pada

posisi yang penting. Untuk melaksanakan fungsi manajemen tersebut, maka diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai wewenang untuk memerintahkan orang lain agar tujuan organisasi tercapai. Pada sebuah organisasi pemerintah desa kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, sehingga penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009:2). Menurut Benard Bass, dalam Khaerul Umam (2010:294) mengemukakan kepemimpinan transformasional, menurut Bass yaitu kepemimpinan yang dapat diukur dalam hubungan dengan efek pemimpin tersebut terhadap bawahan. Bawahan seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal hal yang lebih dari pada yang awalnya diharapkan pemimpin. Kepemimpinan pada pemerintah desa dapat dikatakan sebagai cara dari seorang kepala desa dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya yang terdiri dari seluruh perangkat desa untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Adapun kendala dalam kepemimpinan transformasional perangkat desa dari hasil pra survey melalui wawancara dengan salah seorang perangkat desa Karangwuluh, kepala bagian kemasyarakatan, Nurhadi adalah bahwa antara lain disampaikan dalam hubungan dengan pegawai dibawahnya pimpinan lebih sering menyalahkan bawahan ini teridentifikasi dari pengalaman peneliti pada saat mengikuti rapat dengan pimpinan, pimpinan tidak pernah memberikan penghargaan kepada bawahan hal ini teridentifikasi dari kondisi dimana ada pegawai yang berprestasi akan tetapi tidak mendapatkan apresiasi dari pimpinan, dan pimpinan tidak menyampaikan rencana kerja tahunan yang akan dilakukan dan dibuat bersama sama dengan masing masing perangkat desa sesuai tupoksinya, namun dibuat sekretaris desa hal ini teridentifikasi dari penyelenggaraan rapat tahunan di tiap awal tahun. Selain itu dalam hal kepemimpinan kepala desa terhadap perangkat desa dapat memperbaiki moral kerja karyawan, dengan menjadikan kepala desa sebagai panutan, namun pada kenyataan yang ada kendala dimana masih terdapat kepala desa yang belum mampu menempatkan dirinya sebagai contoh bagi perangkat desa, sehingga bisa menimbulkan dampak kurang bersemangat untuk maju bagi bawahan, yang seharusnya dapat meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat terhadap permasalahan dalam ketugasan sebagai perangkat desa namun justru menghambat kinerja. Demikian pula masih terdapat kepala desa yang kurang memberikan perhatian kepada pribadi perangkat desa yang memiliki aspek tugas dan tanggung jawab masing masing.

Faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja perangkat desa adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena kepala desa membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Pemerintah desa bukan saja mengharap perangkat desa mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan perangkat desa tidak ada artinya bagi pemerintah desa jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan. Menurut Robbins (2002) motivasi adalah keinginan untuk

melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Pendekatan teori motivasi didasarkan pada teori David McClelland dalam Khaerul Umam (2012) bahwa tingkah laku timbul karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Pengukuran motivasi dalam penelitian ini berdasarkan teori tiga kebutuhan David Mclelland yaitu: *Need for Achievement (nAch)*, *Need for Power (nPow)*, *Need for Affiliation (nAff)*.

Kendala yang dijumpai dari hasil pra survey dalam permasalahan motivasi adalah pegawai kurang termotivasi untuk kesempatan berpartisipasi dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam program desa yang berkaitan dengan tugasnya sehingga laporan penyelesaian pekerjaan sering tidak tepat waktu, hal ini teridentifikasi dari catatan penyelesaian pekerjaan perangkat desa oleh kepala desa di Temon Kulon, terutama dalam hal pengumpulan data data dari wilayah pedukuhan baik data kemiskinan, tenaga kerja, dan pajak bumi dan bangunan. Dalam hal motivasi ini kendala lain yang dihadapi adalah kurangnya penghargaan dan pujian apabila perangkat desa telah bekerja dengan hasil yang memuaskan dan juga dalam bekerja masih terdapat perangkat desa yang bekerja belum sesuai dengan tingkat senioritas, pendidikan dan pengalaman, mungkin hal ini merupakan kendala pada sistem sehingga tidak ada jenjang karir yang jelas pada perangkat desa. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut Barney dalam Lado dan Wilson 1994 nilai nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras meningkatkan kinerja serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam organisasi tersebut para karyawan akan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku, dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins;1996). Kendala umum yang ditemui dari hasil pra survey dalam budaya organisasi perangkat desa adalah sikap kurang ramah dari perangkat desa, prosedur yang kaku dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dan rendahnya disiplin, misal jam berangkat kantor seharusnya jam 08.00 kedatangannya melebihi waktu yang seharusnya diambil dari data kehadiran karyawan di balai desa Kaligintung. Fenomena-fenomena tersebut di atas perlu segera di atasi karena pada saat ini sangat diperlukan mengingat dengan telah disahkannya Undang Undang No 6 Tahun 2014 tentang desa menuntut kinerja perangkat desa yang lebih baik lagi, mengingat di masa mendatang dalam pelaksanaan UU desa tersebut desa akan mengelola dana anggaran yang sangat besar, yaitu berkisar Rp 1.400.000.000 per tahun, selama 5 tahun, menurut jumlah penduduk dan luas wilayah, sehingga tanpa adanya kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi yang dapat diandalkan dikhawatirkan anggaran tersebut tidak dapat optimal dimanfaatkan dan bisa menimbulkan masalah dikemudian hari karena pengelolaan yang tidak tepat. Pokok masalah yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (a) seberapa besar dampak kepemimpinan transformasional,

motivasi dan budaya organisasi secara simultan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo; (b). seberapa besar dampak kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo. Sedangkan tujuan penelitian ini: (a). untuk menguji dan membuktikan secara empiris kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo; (b) untuk menguji dan membuktikan secara empiris kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan transformasional dengan kinerja perangkat desa. Pada organisasi pemerintahan desa untuk mewujudkan sikap kerja yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan berkaitan dengan peningkatan kinerja perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaannya, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik baiknya. Sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah bersedia bekerjasama dan mempunyai tingkat disiplin tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan masing masing dengan hasil yang diharapkan. Penelitian Budi Santosa (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (BAKESBANGLLINMAS) Kabupaten Kediri, menghasilkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Ari Cahyono (2012) dengan judul Analisa Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri, menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelian Ery Rita Sinaga (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Sibolga, menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Sibolga. Dari hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan tranformasional bagi para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penerapan kepemimpinan transformasional bagi perangkat desa, diharapkan perangkat desa yang menjadi ujung tombak dalam pelayanan kepada masyarakat dapat menjalankan fungsi kepemimpinan secara optimal agar tercapai tujuan.

Motivasi dengan kinerja perangkat desa. Rivai (2004) menyebutkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dalam tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena dipengaruhi teori motivasi David McClelland. David McClelland dan kawan-kawan telah mengajukan tiga motif atau kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja yaitu: (a) Kebutuhan akan prestasi (*nAch*) yaitu dorongan untuk unggul, untuk mencapai sederetan standar guna meraih kesuksesan; (b) Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain

berperilaku dengan cara yang diinginkan;(c) Kebutuhan akan afiliasi (*nAff*) yaitu hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antarpersonal.

Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Suparman (2007) dengan judul Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pemda Kabupaten Sukamara Propinsi Kalimantan Tengah) bahwa variabel peran kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Windra Mai Haryanto (2012) berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank DKI) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan kinerja baik secara simultan maupun masing-masing variabel. Penelitian yang dilakukan oleh Antonius Andy Wibowo Kurniawan (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang D.I. Yogyakarta menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sri Agung Pangarso (2013) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo diperoleh hasil bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara bersama-sama maupun individu berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, adanya motivasi yang kuat dari perangkat desa diharapkan apa yang menjadi tujuan dan harapan dalam memberikan pelayanan publik dapat tercapai.

Budaya organisasi dengan kinerja perangkat desa. Kotler dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar dari faktor faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai budaya organisasi yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Budaya organisasi harus ditegakkan dalam suatu organisasi pemerintah desa. Tanpa dukungan budaya organisasi perangkat desa yang baik, pemerintah desa sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal perangkat desa yang tanggap pelanggan dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Penelitian yang dilakukan Prima Nugroho S Sinaga (2010) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sekretaris daerah diperoleh hasil bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

sekretaris Daerah Dairi Sumatra Utara. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh S Priharyanto (2011) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional VI Jateng DIY. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh R. Pratiwi (2012) dengan judul Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Makasar dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki budaya kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, adanya budaya kerja yang kuat dari perangkat desa diharapkan apa yang menjadi tujuan dan harapan dalam memberikan pelayanan tanggap pelanggan kepada masyarakat dapat tercapai.

Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja perangkat desa. Menurut A.A. Mangkunegara (2011) kinerja karyawan /prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perangkat desa dapat dikatakan merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh seorang perangkat desa berdasarkan tugas yang diemban yang menjadi tanggung jawabnya, bagi perangkat desa yaitu melayani masyarakat berdasarkan tupoksinya masing-masing sesuai yang ditentukan dalam perundang undangan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Subhan Z, Said Musnadi, M Sabri (2011) dengan judul Pengaruh kepemimpinan motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai administrasi IAIN Ar Raniry Banda Aceh. Dengan hasil kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Didik Subyantoro (2012) berjudul Motivasi Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan pada Kelompok Batik (Studi Kasus Kampung Batik Kauman Solo) dengan hasil motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh IA Brahmasari (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja , kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan PT Pei Hai International Perdana Indonesia diperoleh hasil bahwa faktor motivasi dan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama sama maupun individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja

METODE

Objek penelitian dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah perangkat desa di Kecamatan Temon di Kabupaten Kulon Progo. Sumber Data dalam penelitian ini, adalah data primer dan data sekunder. Teknik/Cara Pengumpulan Data dengan metode survey dengan teknik stratified random sampling. Menurut Hasan (2005) dan Sekaran (2000), *random sampling* (sampling probabilitas) yaitu merupakan cara pengambilan sampel dimana semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 185 responden dari perangkat desa yang meliputi 15 desa di kecamatan Temon wilayah Kabupaten Kulon Progo. Sedangkan sampel diperoleh 130 responden adalah sebagian dari populasi itu. Teknik sampling yang akan digunakan adalah metode *proporsional stratified random*

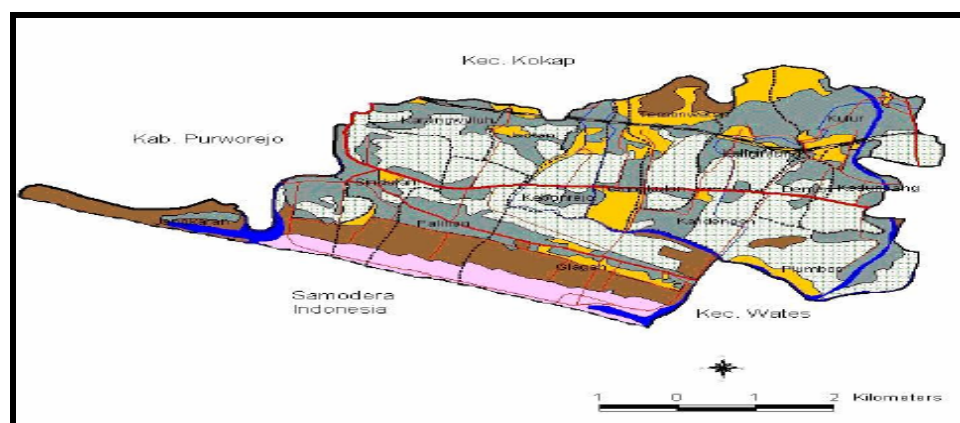
sampling yaitu merupakan pemilihan sampel secara acak dimana dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengklasifikasikan suatu populasi ke dalam sub-sub populasi. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dihitung berdasarkan pendapat dari Solvin (Husein, 2005), dimana tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%, dengan rumus sebagai berikut:

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

$$n = \frac{185}{1 + 185(0,05)^2} = 129,4957$$

Jadi ukuran sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 perangkat desa di kecamatan Temon di wilayah Kabupaten Kulon Progo. Metode Analisis Data dengan analisis regresi menggunakan bantuan paket program SPSS versi 16 for windows.

Gambaran Umum Obyek Penelitian. Kecamatan Temon merupakan salah satu dari beberapa kecamatan di wilayah Kabupaten Kulon Progo. Secara fisiografis, di sisi timur Kabupaten Kulon Progo dibatasi oleh Sungai Progo yang memisahkan kabupaten ini dengan Kabupaten Sleman dan Bantul. Sungai Progo merupakan sungai terbesar yang melintasi Provinsi DIY dengan hulu di Gunung Sumbing Kabupaten Wonosobo dan bermuara di Samudera Hindia. Sungai ini mempunyai pengaruh besar terhadap perekonomian penduduk di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, terutama di sekitar aliran sungai yang dimanfaatkan untuk budidaya sektor pertanian. Kecamatan Temon menempati bagian paling barat dari Kabupaten Kulon Progo. Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Purworejo, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Wates, sedangkan sebelah utara berbatasan dengan kecamatan Kokap dan sebelah selatan adalah Samudera Indonesia. Luas area kecamatan Temon adalah 3.629,890 Ha yang meliputi 15 desa dan 95 pedukuhan. Peta wilayah adminmistrasi kecamatan Temon, dapat dilihat sebagaimana dalam Gambar 1. berikut ini:



Sumber: Kecamatan Temon dalam Angka 2009

Gambar 1. Peta Administrasi Wilayah Kecamatan Temon

Di antara dua belas kecamatan di Kabupaten Kulon Progo, Kecamatan Temon memiliki jumlah desa/kelurahan yang terbanyak yaitu sebanyak 15 desa/kelurahan. Hal ini

menunjukkan bahwa kecamatan Temon memiliki ruang lingkup administrasi yang lebih banyak daripada kecamatan lainnya di wilayah Kabupaten Kulon Progo. Perangkat desa menurut UU no 6 Tahun 2014 adalah orang yang bertugas membantu kepala desa menurut tupoksi masing masing terdiri perangkat desa yang bertugas di kantor 1 orang sekretaris desa dibantu 1 orang kepala urusan umum dan aset serta 1 kepala urusan pendapatan, dan 3 orang kepala seksi yaitu kepala seksi pemerintahan, kepala seksi kemasyarakatan dan kepala seksi pembangunan yang langsung dalam koordinasi kepala desa, Dan perangkat desa yang bertugas diluar kantor atau dilapangan yaitu dukuh, di Kecamatan Temon pembagian tersebut sebagaimana dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Pembagian Jumlah Perangkat desa dan dukuh di Wilayah Administrasi Kecamatan Temon

No	DESA	Perangkat Desa di Kantor	Dukuh
1	Jangkaran	6	8
2	Sindutan	6	7
3	Palihan	6	4
4	Glagah	6	9
5	Kalidengen	6	5
6	Plumbon	7	10
7	Kedundang	6	6
8	Demen	6	7
9	Kulur	6	7
10	Kaligintung	6	6
11	Temon Wetan	6	7
12	Temon Kulon	6	5
13	Kebonrejo	6	4
14	Janten	6	5
15	Karangwuluh	6	4
		91	94

Sumber data: Kulonprogo dalam Angka Tahun 2011

Kinerja perangkat desa dapat pula dilihat dari prestasi perangkat desa dalam membina masyarakatnya untuk meningkatkan pendapatan asli daerahnya, melalui antara lain penarikan pajak bumi dan bangunan atau PBB dan pendapatan lainnya. Statistik pada tabel di bawah ini menunjukkan bagaimanakah prestasi perangkat desa di Kecamatan Temon menggali pendapatan asli daerahnya dan kemampuan untuk membelanjakan anggaran pendapatan tersebut.

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa terdapat selisih antara pendapatan yang diperoleh dengan belanja yang dikeluarkan oleh masing-masing desa di Kecamatan Temon. Bentuk selisih tersebut tercantum pada data Silfa atau sisa anggaran yang dibelanjakan oleh pihak pemerintah desa dalam mengatur keuangan desa. Kinerja positif perangkat desa bukan saja dilihat dari efisiensi anggaran tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dijalankan.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisa regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) secara parsial maupun simultan. Sehingga dapat

diketahui pengaruh yang terkandung dari ketiga variabel bebas (kepemimpinan transformatif, motivasi, dan budaya organisasi) tersebut berpengaruh positif atau negatif.

Tabel 2. Statistik Pendapatan dan Belanja Desa di Kecamatan Temon

Desa <i>Villages</i>	Pendapatan Desa	Belanja Desa	<i>Pembiayaan/Silfa</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
1 Jangkar	272.084.228	183.893.916	12.384.226
2 Sindutan	370.594.774	401.479.858	30.885.084
3 Palihan	292.745.672	443.826.881	160.896.469
4 Glagah	371.772.832	691.982.372	415.450.085
5 Kalidengen	196.959.191	176.526.439	50.375.713
6 Plumbon	300.013.923	359.825.155	60.223.867
7 Kedundang	259.941.436	342.944.789	86.695.845
8 Demen	247.807.928	67.451.647	107.851.647
9 Kulur	287.960.724	291.226.224	28.835.873
10 Kaligintung	241.905.389	307.826.544	65.921.155
11 Temon Wetan	262.102.608	266.293.977	4.191.369
12 Temon Kulon	259.599.984	268.828.028	9.228.044
13 Kebon Rejo	237.693.195	167.640.540	52.468.333
14 Janten	314.288.834	206.697.456	33.770.282
15 Karang Wuluh	244.511.272	302.212.878	286.568.503
<i>Jumlah/Total</i>	<i>4.159.981.990</i>	<i>4.478.656.704</i>	<i>1.405.746.495</i>

Sumber data: Kulon Progo Dalam Angka tahun 2013

Selain itu analisis ini dilakukan untuk mencari jawaban pengujian hipotesa yang telah diuraikan. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (variabel bebas), yaitu kepemimpinan transformatif (X_1), motivasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3), terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja perangkat desa (Y). Dalam analisis regresi linear berganda penelitian ini menggunakan program SPSS 16.0 *for window*. Hasil perhitungan untuk analisis regresi linear berganda penelitian ini terangkum dalam Tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standard Error	t-hitung
Konstanta	28,235	4,223	6,686
Kepemimpinan transformatif (X_1)	0,363	0,088	4,110
Motivasi Kerja (X_2)	0,484	0,106	4,571
Budaya Organisasi (X_3)	0,133	0,140	4,151
Adjusted R^2 : 0,367			
F- hitung : 28,955			
n : 130			

Sumber: data diolah tahun 2015

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh nilai konstanta (a) dan nilai koefisien (b) masing-masing variabel, yang selanjutnya dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,235 + 0,363 X_1 + 0,484 X_2 + 0,133 X_3$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) positif 28,235 menunjukkan besarnya kinerja perangkat desa di kecamatan Temon, jika tidak ada variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi adalah positif 28,235 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi (b1) variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,363 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Temon sebesar 0,363 dengan asumsi variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di kecamatan Temon sebesar 0,363 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi (b2) variabel motivasi kerja positif sebesar 0,484 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Temon sebesar 0,4844 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Dengan demikian setiap ada peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di kecamatan Temon sebesar 0,4844 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi (b3) variabel budaya organisasi positif sebesar 0,133 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Temon sebesar 0,133 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Dengan demikian setiap ada peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa di kecamatan Temon sebesar 0,133.

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan dengan Kinerja Perangkat Desa Temon. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kesimpulan untuk variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $2,6748 > 28,955$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berdampak dengan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Karena nilai koefisien determinasi regresi sebesar 0,718, maka berarti variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Dapat pula disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Ini artinya bahwa kinerja perangkat desa dapat dikatakan merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh seorang perangkat desa berdasarkan tugas yang diemban yang menjadi tanggung jawabnya, bagi perangkat desa yaitu melayani masyarakat berdasarkan tupoksinya masing-masing sesuai yang ditentukan dalam perundang undangan. Menurut A.A. Mangkunegara (2011) kinerja karyawan /prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Subhan Z, Said Musnadi, M Sabri (2011) dengan judul Pengaruh kepemimpinan motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai administrasi IAIN Ar Raniry Banda Aceh. Dengan hasil kepemimpinan, motivasi dan budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Didik Subyantoro (2012) berjudul Motivasi Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan pada Kelompok Batik (Studi Kasus Kampung Batik Kauman Solo) dengan hasil motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh IA Brahmasari (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan PT Pei Hai International Perdana Indonesia diperoleh hasil bahwa faktor motivasi dan kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama sama maupun individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil empiris dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja perangkat desa dapat dikatakan merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan oleh seorang perangkat desa berdasarkan tugas yang diemban yang menjadi tanggung jawabnya, kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi yang tanggap pelanggan bagi perangkat desa yaitu melayani masyarakat berdasarkan tupoksinya masing-masing sesuai yang ditentukan dalam perundang undangan, akan meningkatkan kinerja perangkat desa.

Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Hasil analisis regresi linier berganda memberikan kesimpulan untuk variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perangkat Desa adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $4,110 > 1,6569$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Karena nilai koefisien persamaan regresi variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,363, maka berarti variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Budi Santosa (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri, menghasilkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian juga penelitian Ari Cahyono (2012) dengan judul Analisa Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri, menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya terkait yaitu penelitian Ery Rita Sinaga (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Sibolga, menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Sibolga. Penilaian kepemimpinan transformasional seperti charisma, motivasi yang memberikan inspirasi dan mendorong peningkatan kemampuan intelektual menjadi fokus perhatian dalam item-item pernyataan. Kharisma dan motivator sebagai pemimpin di desa atau perangkat desa menjadi pertimbangan utama dalam mendukung kinerja perangkat desa. Pada organisasi pemerintahan desa untuk mewujudkan sikap kerja yang baik diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan berkaitan dengan peningkatan kinerja perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaannya, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik baiknya. Sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah bersedia

bekerjasama dan mempunyai tingkat disiplin tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan masing masing dengan hasil yang diharapkan. Dari hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan transformasional bagi para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penerapan kepemimpinan transformasional bagi perangkat desa, diharapkan perangkat desa yang menjadi ujung tombak dalam pelayanan kepada masyarakat dapat menjalankan fungsi kepemimpinan secara optimal agar tercapai tujuan.

Motivasi dengan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Penelitian terdahulu seputar motivasi terhadap kinerja selalu menunjukkan hubungan yang positif. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Antonius Andy Wibowo Kurniawan (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang D.I. Yogyakarta menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Sri Agung Pangarso (2013) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo diperoleh hasil bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara bersama-sama maupun individu berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian kali ini dilakukan di wilayah Kabupaten Kulon Progo, khususnya di wilayah Kecamatan Temon. Kesimpulan untuk penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $4,571 > 1,6569$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Karena nilai koefisien persamaan regresi variabel Motivasi sebesar 0,484, maka berarti variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suparman (2007) dengan judul Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pemda Kabupaten Sukamara Propinsi Kalimantan Tengah) bahwa variabel peran kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Windra Mai Haryanto (2012) berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank DKI) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dengan kinerja baik secara simultan maupun masing-masing variabel. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, adanya motivasi yang kuat dari perangkat desa diharapkan apa yang menjadi tujuan dan harapan dalam memberikan pelayanan publik dapat tercapai. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2004). Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dalam tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan

pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

Budaya Organisasi dengan Kinerja Perangkat Desa Temon. Butir pertanyaan dalam variabel budaya organisasi melibatkan beberapa kebutuhan individu untuk menciptakan budaya organisasi seperti tipe karyawan, formulasi diri, perluasan formulasi dan ketrampilan mendengar serta kejelasan peran. Semua faktor tersebut membentuk budaya organisasi pada individu. Kesimpulan hasil penelitian ini, untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $4,151 > 1,6569$ maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Karena nilai koefisien persamaan regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,133, maka berarti variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Sebagaimana disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Kotler dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar dari faktor faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Ketrampilan mendengar dan kejelasan peran menjadi faktor pembentuk budaya organisasi, di mana budaya organisasi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai budaya organisasi yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Budaya organisasi harus ditegakkan dalam suatu organisasi pemerintah desa. Tanpa dukungan budaya organisasi perangkat desa yang baik, pemerintah desa sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal perangkat desa yang tanggap pelanggan dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu seperti misalnya penelitian yang dilakukan Prima Nugroho S Sinaga (2010) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sekretaris daerah diperoleh hasil bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada sekretaris Daerah Dairi Sumatra Utara. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh S Priharyanto (2011) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional VI Jateng DIY. Terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh R. Pratiwi (2012) dengan judul Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Makasar dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki budaya kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, adanya budaya kerja yang kuat dari perangkat desa diharapkan apa yang menjadi tujuan dan harapan dalam memberikan pelayanan tanggap pelanggan kepada masyarakat dapat tercapai.

Implikasi Penelitian Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Implikasi kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Temon, erat kaitannya bahwa desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat menurut asal-usul dan adat istiadat setempat. Desa memiliki otonomi. Otonomi desa mencakup memilih kepala desa, pengadilan berdasarkan adat, alat keamanan desa, mengelola dan mengolah sumber pendapatan, mengatur pemerintahan sendiri. Kondisi desa sekarang sudah berubah. Secara administrasi pemerintahan desa memiliki kewenangan berdasarkan prinsip desentralisasi, dekonsentrasi, dan pembantuan. Pelaksanaan desentralisasi tercermin dari urusan-urusan yang diatur dalam UU No 6 Tahun 2014 tentang Desa yaitu urusan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul desa, urusan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan kepada desa, tugas pembantuan dari pemerintah, propinsi dan atau kabupaten/kota. Kewenangan desa tersebut oleh kepala desa didelegasikan pada perangkat desa sesuai tugas dan tupoksi masing masing.

Desa tidak bisa dipisahkan dari kondisi fisik maupun sosial ekonominya. Ciri-ciri desa antara lain; penduduk memiliki kegiatan utama pertanian, termasuk pengelolaan sumber daya alam, fungsi wilayah sebagai pemukiman pedesaan, pelayanan jasa pemerintah, pelayanan sosial dan kegiatan ekonomi. Adapun unsur-unsur desa meliputi; daerah, penduduk dan tata kehidupan. Daerah, dalam arti tanah-tanah yang produktif dan yang tidak, beserta penggunaannya termasuk juga unsur lokasi, luas dan batas yang merupakan lingkungan geografi setempat. Penduduk, adalah hal yang meliputi jumlah, pertumbuhan, kepadatan, persebaran dan mata pencaharian penduduk setempat. Tata kehidupan, dalam hal ini pola tata pergaulan dan ikatan-ikatan pergaulan warga desa. Berbagai program pembangunan desa di wilayah Kecamatan Temon membuahkan cerita sukses yang luar biasa. Mobilitas sosial masyarakat desa mengalami kemajuan yang pesat. Setelah berjalan selama tiga dekade, sebagian besar desa-desa kecamatan Temon telah berubah wajahnya. Desa jauh lebih terbuka, dengan jalan-jalan yang mulus, irigasi yang lancar, penerangan lingkungan yang memadai, tersedianya sarana transportasi yang semakin baik, jalur transaksi ekonomi yang kian terbuka, tersedianya sarana pendidikan dan kesehatan, dan seterusnya. Pada level mikro, pembangunan telah mendorong mobilisasi sosial penduduk desa. Banyak tempat tinggal penduduk desa yang berubah menjadi lebih baik, semakin banyak orang desa yang berhasil meraih gelar sarjana dari perguruan tinggi, semakin banyak penduduk desa yang hidupnya bertambah makmur, semakin banyak keluarga *sudra* (petani, nelayan, buruh) di desa yang berhasil menjadi *priyayi* (PNS, pejabat, guru, dosen, dokter, dan lain-lain) di kota, semakin banyak penduduk desa yang memiliki perlengkapan modern (motor, mobil, televisi, telepon selular, dan lain-lain). Hal ini dapat kita lihat pula di kecamatan-kecamatan di wilayah Kulon Progo termasuk juga di Kecamatan Temon. Tapi di sisi lain, kita juga sering menyaksikan data statistik resmi bahwa angka kemiskinan orang desa semakin berkurang, tingkat buta aksara menurun dan angka melek huruf kian meningkat, kondisi kesehatan makin membaik dan ini ditandai capaian dalam ber keluarga berencana di Kecamatan Temon aktif, sehingga mendapat predikat sebagai Kecamatan Percontohan di Daerah Istimewa Yogyakarta, usia harapan hidup semakin meningkat, dan seterusnya. Modernisasi birokrasi itu tidak sepenuhnya menghilangkan tradisi masa lalu dalam pemerintahan desa. Corak tradisional bisa dilihat dalam bentuk mekanisme renumerasi yang menggunakan tanah bengkok, birokrasi desa menjalankan fungsi sebagai “pamong desa” yang lebih bersifat politis ketimbang

birokratis, fungsi birokrasi dan fungsi politik “pamong desa” belum terpisah secara jelas, “pamong desa” dituntut untuk melayani urusan-urusan komunal (layat, jagong, anjongsana, pernikahan, perceraian, gotong-royong, sambatan, dan lain-lain) 24 jam nonstop ketimbang mengelola pemerintahan dan pembangunan secara modern. Karena masih kuatnya pengaruh tradisi komunal masyarakat desa, legitimasi “pamong desa” secara tradisional jauh lebih menonjol ketimbang efektivitas-efisiensi kinerja “perangkat desa” dalam mengelola pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik. Asalkan pamong desa mempunyai kepribadian yang baik, “merakyat” dan tidak memakan uang rakyat atau merugikan rakyat, mereka akan memperoleh legitimasi di mata rakyat, meski mereka betul-betul miskin kemampuan atau kinerja dalam mengelola pemerintahan dan pembangunan desa. Persoalan serupa juga terjadi di Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo. Pergeseran atau perubahan berbagai aspek kehidupan masyarakat dialami pula oleh masyarakat di wilayah Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo, terutama di daerah-daerah pedesaan yang terletak di ibu kota kecamatan serta di kawasan pengembangan berupa rencana pembangunan bandara baru sebagai pengganti Bandara Adisucipto Yogyakarta yang terletak di Desa Glagah, Palihan dan Jangkaran. Atas dasar perubahan kehidupan masyarakat di beberapa wilayah Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo yang cenderung mengkota tersebut, maka peningkatan pelayanan publik dari pemerintah di berbagai tingkatan menjadi kebutuhan yang semakin penting. Untuk itu kepemimpinan transformasional yang dalam penelitian ini memberikan kontribusi yang positif dan signifikan perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena walaupun sudah cukup baik namun masih ada pekerjaan rumah yang harus segera dituntaskan yaitu adanya kendala kendala kepemimpinan kepala desa yang belum mampu mengangkat moral perangkat desa dan menjadikan sebagai panutan, juga kendala belum adanya kepemimpinan yang memberikan kesempatan berkembangnya bakat dan prakarsa perangkat desa untuk menentukan prioritas kerja yang tepat pada beberapa desa, serta perlunya meningkatkan perhatian pimpinan terhadap masing masing individu perangkat desa yang mempunyai karakteristik personal yang berbeda beda serta tugas dan tanggung jawab sesuai tupoksi yang berbeda pula. Dari segi motivasi kepala desa perlu memberikan kesempatan berpartisipasi dan penghargaan terhadap perangkat desa agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik dan menunjukkan prestasi kerja yang sangat baik agar terdorong untuk meningkatkan lagi prestasi kerja tersebut. Di sisi lain walaupun dalam jenjang karier bagi perangkat desa sangat minim, namun hendaknya kepala desa dapat memberikan kesempatan bagi perangkat desa untuk bekerja sesuai dengan tingkat senioritas, tingkat pendidikan dan pengalamannya. Budaya organisasi perlu ditingkatkan serta diperlukan adanya kepekaan dari perangkat desa untuk mengemban tugasnya dalam menghadapi perubahan baik tuntutan kinerja yang lebih baik dari masyarakat maupun aspek kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan desa. Aspek kinerja perangkat desa yang dalam penelitian ini merupakan hasil kontribusi pengaruh yang positif dari kepemimpinan transformasional, motivasi budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial.. Catatan dari hasil penelitian adalah perangkat desa perlu lebih meningkatkan kualitas yang berupa ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan sesuai proses yang harus dilaksanakan dan kondisi pekerjaan. Dari segi kuantitas diharapkan mampu melaksanakan menyelesaikan tugas perangkat desa secara tepat waktu misalnya dalam penarikan pajak bumi dan bangunan sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Demikian pula dari aspek kedisiplinan masih perlu ditingkatkan untuk agar selalu berusaha menjalankan peraturan yang ada di lingkungan kerja dan hukum yang berlaku,

melakukan pekerjaan perangkat desa dengan tekun dan disiplin serta menaati aturan hadir ditempat kerja tepat waktu dan pulang sesuai waktu yang ditentukan, masih dijumpai pada jam pagi hari yang seharusnya sudah hadir di balai desa, namun masyarakat masih harus menunggu kehadiran perangkat desa untuk mendapatkan pelayanan, demikian pula jam pulang kerja lebih awal dari yang seharusnya. Dari aspek kemampuan perlu ditingkatkan dalam bekerja sendiri sendiri sesuai ketugasannya maupun bekerja bersama agar kinerja lebih baik lagi.

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas, maka peneliti menyimpulkan penelitian ini sebagai berikut: **Pertama.** Ada dampak yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Karena hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perangkat Desa adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Karena hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti H_a diterima variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Karena nilai hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. **Kedua.** Ada dampak yang signifikan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan dengan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon. Karena nilai hasil analisis regresi linier berganda untuk ketiga variabel terhadap Kinerja Perangkat Desa adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti H_a diterima. Disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Temon.

DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, Michael, (2009) *Handbook of Human Resource Management Practice* Precenty Hall, New Jersey
- Antonius Andy Wibowo Kurniawan, (2013) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang D.I. Yogyakarta*, Tesis, Universitas Janabadra Yogyakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Berelson Bernard dan Stainer Gary, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bestira, I., (1998) *Produktivitas Perusahaan*. Alumni, Bandung.

- Brahmasari IA, (2011) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja perusahaan PT Pei Hai International Wiratama Indonesia*, Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Jakarta
- Brown, (1998) *Organizational Culture Theory*, Prentice hall, Singapore
- Desser, G. (2003) *Human Resource Management*. 9th Ed: Pearson Education, Inc. New Jersey
- Dessler, Gary, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Flippo, Edwin B, (1990) *Manajemen Personalia*, Tterjemahan, Edisi ke 6, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, I., (2006) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, (2009) *Model Persamaan Struktural Konsep Aplikasi dengan program AMOS 16.0*, Undip Semarang.
- Gomez, Faustino Cardoso, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L., (2007) *Managing Human Resources* 5th Ed. Upper Saddle River, : Prentice Hall. New Jersey
- Handoko, T. Hani., (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Haryanto, Windra May, (2012) *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank DKI)*. Tesis pada Program studi Manajemen bisnis Pasca Sarjana IPB, Bogor
- Hasan, Iqbal, (2005) *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian dasar, Pengertian, dan Masalah*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman, (2013) *Manajemen Personalia*, Cetakan ketiga belas, BPFE, Yogyakarta.
- Husein, Umar, (2005) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husein, Umar, (2008) *Riset Sumber Daya manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih, (2013) *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia Email: jackalitz@gmail.com *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2.
- Invancevich, J.M., (2007) *Human Resource Management*, 10th Ed.: McGraw-Hill/Irwin. New York
- Istianto, Bambang, (2009) *Manajemen Pemerintah Dalam Perspektif Pelayanan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Ketaren, Yeni Sari, (2010) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Deli serdang*, Tesis Universitas Sumatra Utara, Medan

- Kartini, Kartono, (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kotler JP dan Heskett, (1992) *Corporate Culture and Performance*, Free Press, New York
- Kotler dan Heskett, (1997) *Corporate Culture and Performance*, PT Prenhallindon, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajat, (2001) *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonom*, Cetakan I, AMP YKPN, Yogyakarta.
- Lado dan M Wilson, (1994) *Human Resource System and Sustained Competitive Advantage*, Academy Management Review
- Latuni, Yonavia, (2012) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Allianz Life Indonesia Denpasar*, Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar
- Luthans, Fred., (2006) *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AP., (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AP., (2006) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, AP., (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, Marihot, (2004) *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marwansyah & Mukaram, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri, Bandung.
- Marwansyah, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Penerbit Alfa Beta Bandung.
- Mathis, Robert L & Jackson John H., (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Selemba Empat, Jakarta.
- McClelland, David, (1961) *The Achieving Society*, Van Nostrand Co., Princeton
- Mondy, R. Wayne, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Erlangga.
- Munandar, (2001) *Intellectual Capital Sebuah Tantangan Akuntansi Masa Depan*, Media Akuntansi, Edisi 2 Jakarta
- Nitasari RA, (2012) *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Cabang Kudus*, Undergraduate Tesis, fakultas ekonomi Bisnis Undip, Semarang
- Pratiwi, Riska, (2011) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan negara dan Lelang Makasar*, Universitas Hasanudin, Makasar
- Prawidya, (2010) *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT jogjatek*, jurnal Manajemen, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- Priharyanto S, (2011) *Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan Studi PT Telekomunikasi Indonesia Regional VI Jateng DIY*, Jurnal Universitas Diponegoro, Semarang
- Pulung B, (2007) *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasional, Terhadap, Kinerja Karyawan Setda Kota Semarang*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Rivai, Veithzal, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT.Raja Grafindo, Jakarta.

- Rivai, Veithzal, (2005) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ke 2, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P., (1994) terjemahan Yusuf Udaya, *Teory Organisasi, Struktur, desain dan Aplikasi*, Edisi 3, Arion, Jakarta
- Robbins, Stephen P., (1996) *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Edisi 6
- Robbins. Stephen P., (2001) *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 Prenhalindo, Jakarta.
- Robbins. Stephen P., (2002) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter, (2012) *Management*, Prentice Hall, Missouri
- Salovey Salovey, Peter dan John D Meyer, (1990) *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition ,Personality*, Baywood Publishing Co. Inc.
- Sedarmayanti, (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, CV.Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma, (2000) *ResearchMethods For Business: A skill-Building Approach*, John Wiley & Sons.Inc.Third Edition, New York.
- Siagian, S.P., (2000) *Manajemen SDM, Bumi Aksara, Jakarta*.
- Siagian, S.P., (2002) *Kiat-kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rinneka Cipta, Jakarta
- Siagian, S. P, (2012) *TeoriMotivasi dan Aplikasinya*, PT Rinneka Cipta, Jakarta
- Siegel, L., & Lane, I.M., (1987) *Personel and Organizational Psychology*, 2nd Ed, Homewood, Illinois: Richard D.Irwin, Inc.
- Simamora, H., (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan ke-1, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, H., (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bagian Penerbit STIEYKPN, Yogyakarta.
- Soegihartono, (2007) *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, kinerja dan komitmen organisasional pada PT Alam Kayu Sakti Semarang*, Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro, Semarang
- Sofyandi , Herman., (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sondang P Siagian, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Sondang P Siagian, (2012) *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan ke 3, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Suprihanto, John, (2001) *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi ke 5, BPFE, Yogyakarta
- Sri Agung Pangarso, (2013) *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo*, Tesis. Universitas Janabadra Yogyakarta.
- Stoner, James AF, Free Man, R Edward, Gilbert Jr, Daniel R, (1995) *Manajemen*, diterjemah Sindoro, Indeks, Gramedia Grup, Jakarta
- Subhan Z, Said Musnadi (2011) *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN AR-Raniry Banda Aceh*
- Subyantoro, Didik, (2012) *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelompok Usaha batik (Studi Kasus Kampung g Batik Kauman Solo)* , Fakultas Ekonomi, Universitas Bakri Indonesia, Jakarta

- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010, *Statistika untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suparman, SE., 2007, *Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Pemda Kabupaten Sukamara Propinsi Kalimantan Tengah*, Tesis, Tidak Dipublikasikan, Jakarta
- Susanto, AB, (1997) *Manajemen Aktual*, Grasindo, Jakarta
- Sutrisno, Edy., (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Suwarto, (2010) *Perilaku Keorganisasian*, Penerbit Universitas Atmajaya, Yogyakarta.
- Suwatno, (20010) *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Suci Press, Bandung.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa, (2011) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alvabeta, Bandung
- Titi Laras, (2012) *Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Survey pada Industri Kreatif di Kota Bandung)*, Disertasi, Universitas Padjajaran, Bandung.
- Tri Harjanti, (2013) *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Jogja Kota Baru*, Tesis, Universitas Janabadra Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, (2012) *Perilaku Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya*, , Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Umam, Khaerul, (2010) *Perilaku Organisasi*, Penerbit CV Pustaka Setia, Bandung
- Undang undang No 6 Tahun 2014 tentang *Desa*
- Undang undang no 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*
- Wibowo, (2012) *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta.
- Windra Mai Haryanto, (2012) *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank DKI)*, Tesis, IPB. Bogor
- Wursanto, (2002) *Dasar Dasar ilmu Organisasi*, : Andi Offset, Yogyakarta