

**EFEKTIVITAS KEBIJAKAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS MASYARAKAT  
(Riset pada Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten  
Periode Tahun 2016 – 2017)**

**Hendri Pamukas<sup>1)</sup>**

**Mulyanto<sup>2)</sup>**

1, 2) STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

e-mail: <sup>1)</sup> hendri.klaten@gmail.com

<sup>2)</sup> mulyanto@stie-aub.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to know, examine and analyze the influence of leadership, communication, commitment and compensation to the productivity of people with motivation and trust as intervening variables in the village Majegan Tulung District Klaten Period Year 2016 – 2017. The data analysis technique used is path analysis, which will be tested by t test, F test and R2 test, Correlations, direct influence and indirect influence and total influence. Data collection techniques using questionnaires, researchers took a sample of 50 respondents. T test results show that leadership, commitment and compensation have a significant positive effect on motivation while communication has a negative and insignificant effect on motivation; communication, commitment and compensation have a significant positive effect on trust while leadership has a negative and insignificant effect on trust; leadership, communication, compensation, motivation and trust have a positive and significant effect on productivity while commitment has positive and insignificant effect on productivity. F test results show that leadership, communication, commitment, compensation, motivation and trust together positively and significantly affect the productivity of society. The result of determination coefficient test shows that the value of R square total is 0,987, meaning that productivity variable is explained by leadership, communication, commitment, compensation, motivation and trust equal to 98,7% and the rest equal to 1,3% explained other factor outside research model, variable satisfaction and organizational culture. The result of path analysis shows that the direct path of compensation to Productivity is the most dominant path to productivity directly, hence, to increase productivity directly more effectively the use of compensation variables.*

**Keywords:** *leadership, communication, commitment, compensation, trust motivation, productivity*

**PENDAHULUAN**

Pemberian otonomi daerah seluas-luasnya maksudnya kewenangan dan keleluasaan diberikan kepada daerah untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya daerah secara maksimal dan optimal yang memiliki batas-batas wilayah. Agar tidak terjadi penyimpangan dan penyelewengan, pemberian wewenang dan keleluasaan yang luas tersebut harus diikuti dengan pengawasan yang kuat. Meskipun titik berat otonomi diletakkan pada tingkat Kabupaten/ Kota, namun secara esensi sebenarnya kemandirian tersebut harus dimulai dari level pemerintahan di tingkat paling bawah, yaitu Desa. Selama ini, pembangunan desa masih banyak bergantung dari

pendapatan asli desa dan swadaya masyarakat yang jumlah maupun sifatnya tidak dapat diprediksi.

Adanya Peraturan Pemerintah No.72 Tahun 2005 dan direvisi Undang Undang No.6 Tahun 2014 tentang Desa sangat jelas mengatur tentang pemerintahan Desa, yang menyatakan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Landasan pemikiran dalam pengaturan mengenai desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Pemerintahan desa berdasarkan pada Undang Undang No. 6 Tahun 2014 adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Oleh karena itu efektivitas kebijakan kepemimpinan di tingkat desa perlu ditingkatkan dan diperkuat lagi, yang mana kebijakan dari pimpinan ini bisa meliputi: Komunikasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Kepercayaan yang nantinya membawa produktivitas masyarakat akan meningkat.

Desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa dengan dibantu Sekretaris Desa dan para staff diharapkan bisa menjalankan roda pemerintahan dengan baik bersih dan transparan. Kepemimpinan penting karena kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin yang mungkin secara pribadi tidak disenanginya (Siagian, 2010). Selain hal itu komunikasi juga sangat penting dalam setiap bergaul di masyarakat terlebih di organisasi pemerintahan desa, komunikasi adalah sarana yang sangat vital sekali. Komitmen terhadap organisasi bagi setiap individu sangatlah dibutuhkan dalam kegiatan karena dengan komitmen ini nantinya diharapkan akan terbina organisasi yang utuh dan mumpuni dan bisa berdaya saing.

Kompensasi merupakan hal yang sangat membantu disetiap gerak dan langkah kita. Kompensasi yang baik sangat mendorong untuk menumbuhkan semangat dalam setiap pekerjaan. Robbin (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Di dalam penyelenggaraan tata kelola desa (disingkat penyelenggaraan desa), atau yang dikenal selama ini sebagai "Pemerintahan Desa". Kepala Desa adalah pelaksana kebijakan sedangkan Badan Permusyawaratan Desa dan lembaga pembuat dan pengawas kebijakan (Peraturan Desa). Pengelolaan keuangan desa menjadi wewenang desa yang dijabarkan dalam Peraturan Desa (Perdes) tentang anggaran dan pendapatan belanja desa (APBDesa). Dengan sumber pendapatan yang berasal dari pendapatan asli desa seperti hasil usaha desa, hasil swadaya dan partisipasi, hasil gotong royong dan lain-lain pendapatan asli desa yang sah.

Dengan telah dikeluarkannya Undang-Undang nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, maka kedudukan Desa menjadi sangat strategis, Desa diberi kewenangan untuk mengurus dan mengatur kebutuhannya masyarakatnya sendiri. Salah satu tujuan dari Undang-Undang Desa ini adalah Pembangunan dari Desa, dalam artian konsep pembangunan harus lebih diarahkan pada pembangunan berbasis tingkatan terendah dalam suatu struktur pemerintahan yaitu Desa. Peranan pemerintah desa dalam pembangunan desa pada era otonomi daerah sangat penting, di mana secara langsung mendukung pemerintah daerah dalam membangun pondasi daerahnya sendiri. Hal ini sejalan dengan Visi Misi Presiden RI yang tertuang dalam Nawa Cita, Program ini digagas untuk menunjukkan prioritas jalan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, serta mandiri dalam bidang ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan. Salah satu point penting dari Nawa Cita yang berkaitan dengan desa adalah point 3 yaitu Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.

Sehubungan dengan hal itu maka program tersebut telah diimplementasikan dengan adanya pemberian dana yang langsung disalurkan ke desa, dalam rangka untuk mendukung pelaksanaan program Dana Desa ini maka pemberdayaan masyarakat sangat diperlukan dalam kegiatan pembangunan di desa agar nantinya kegiatan yang dilaksanakan dapat tepat sasaran dan tepat manfaat sesuai yang diharapkan oleh masyarakat. Proses transformasi kearah pemberdayaan desa terus dilaksanakan dan didorong semua elemen untuk menuju Otonomi Desa yang kuat. Apabila kita melihat jumlah anggaran yang diberikan kepada Desa Majegan melalui Dana Desa yaitu pada Tahun 2016 sebesar Rp. 626.963.000,00 dan pada Tahun 2017 sebesar Rp. 799.847.000,00 maka muncul pertanyaan apakah desa beserta elemen yang ada sudah mampu melaksanakan pengelolaan anggaran tersebut secara baik dan benar dan bagaimana peran serta masyarakat dalam hal pembangunan ini.

Hal ini mengingat bahwa desa mendapat bantuan keuangan yang cukup besar dan pengelolaannya harus benar-benar dimaksimalkan untuk kemakmuran Desa tersebut. Efektivitas dan Efisiensi penyaluran Dana Desa (DD) dari Pemerintah Pusat melalui APBN ke Pemerintah Desa serta bagaimana pemanfaatan dana tersebut menjadi sangat penting, karena merupakan parameter paling sederhana bagi keberhasilan desentralisasi. Selain itu desa juga masih banyak memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu khususnya pada organisasi pemerintahannya, sehingga hal tersebut juga akan mempengaruhi dalam Pengelolaan Dana Desa yang dikucurkan.

Adapun mengenai keterbatasan yang dimaksud tersebut, Wasistiono dan Tahir (2009) menyatakan bahwa, unsur kelemahan yang dimiliki oleh pemerintahan desa pada umumnya yaitu:

1. Kualitas sumber daya aparatur yang dimiliki desa pada umumnya masih rendah.
2. Belum sempurnanya kebijakan pengaturan tentang organisasi pemerintah desa
3. Rendahnya kemampuan perencanaan di tingkat desa, sering berakibat pada kurangnya sinkronisasi antara *output* (hasil/ keluaran) implementasi kebijakan dengan kebutuhan dari masyarakat yang merupakan *input* dari kebijakan.
4. Sarana dan prasarana penunjang operasional administrasi pemerintah masih sangat terbatas, selain mengganggu efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, juga berpotensi menurunkan motivasi aparat pelaksana, sehingga pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan, tugas dan pekerjaan.

Hal sama juga yang dialami oleh pemerintah Desa Majegan, Kecamatan Tulung, Kabupaten Klaten dengan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia yang memiliki peran dalam Pengelolaan Dana Desa. Penyaluran Dana Desa (DD) di Desa Majegan, Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten, yang tampak dari kegiatan yaitu Pembangunan Jalan Desa, Betonisasi Jalan, Pembangunan Talud Irigasi, dan Pemberdayaan Masyarakat dibeberapa titik kegiatan, dan sebagainya.

Tujuan dari Dana Desa (DD) adalah untuk membiayai program Pemerintah Desa dalam melaksanakan kegiatan pemerintah dan pemberdayaan masyarakat, sehingga pemerataan pendapatan, kesempatan bekerja dan kesempatan berusaha bagi masyarakat desa dapat ditingkatkan.

Berdasarkan pertimbangan dan kenyataan di atas, diharapkan keseluruhan Pemerintah desa dapat mengoptimalkan anggaran alokasi Dana Desa (DD) yang dimiliki sehingga penggunaan Dana Desa (DD) ini dapat menggerakkan roda perekonomian desa, maka pembangunan desa akan semakin meningkat. Pembangunan yang meningkat ini diharapkan akan mengurangi disparitas pertumbuhan antar desa.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan sensus. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel seluruh populasi sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linearitas, analisis jalur, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Analisis regresi jalur adalah, analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel motivasi dan kepercayaan ditempatkan sebagai variabel intervening untuk variabel kepemimpinan komunikasi, komitmen dan kompensasi terhadap kinerja.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

$$\text{Persamaan 3 : } Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

## HASIL PENELITIAN

Ringkasan hasil analisis regresi sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Persamaan Regresi Pertama**

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
Kepemimpinan	0,355	2,488	0,017
Komunikasi	-0,128	-0,869	0,389
Komitmen	0,303	2,920	0,005
Kompensasi	0,542	4,907	0,000
Uji F	: 20,487		0,000
<i>Adjusted R Square: 0,614</i>			

Sumber: data primer yang diolah, 2018

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Persamaan Regresi Kedua**

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
Kepemimpinan	-0,068	-0,479	0,634
Komunikasi	0,411	2,789	0,008
Komitmen	0,313	3,048	0,004
Kompensasi	0,409	3,713	0,001
Uji F	: 20,695		0,000
<i>Adjusted R Square: 0,617</i>			

Sumber: data primer yang diolah, 2018

**Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Persamaan Regresi Ketiga**

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
Kepemimpinan	0,192	2,316	0,025
Komunikasi	0,246	2,794	0,008
Komitmen	0,088	1,354	0,183
Kompensasi	0,246	3,133	0,003
Motivasi	0,171	2,090	0,043
Kepercayaan	0,248	3,031	0,004
Uji F	: 65,327		0,000
<i>Adjusted R Square: 0,887</i>			

Sumber: data primer yang diolah, 2018

**Tabel 4. Nilai Signifikansi Hubungan Kausalitas**

No	Hubungan Kausal	Signifikansi
1	Kepemimpinan - Komunikasi	0,000
2	Kepemimpinan - Komitmen	0,166
3	Kepemimpinan - Kompetensi	0,000
4	Kepemimpinan - Motivasi	0,000
5	Kepemimpinan - Kepercayaan	0,000
6	Kepemimpinan - Produktivitas	0,000
7	Komunikasi - Komitmen	0,001
8	Komunikasi - Kompetensi	0,001
9	Komunikasi - Motivasi	0,000
10	Komunikasi - Kepercayaan	0,000
11	Komunikasi - Produktivitas	0,000
12	Komitmen - Kompensasi	0,712
13	Komitmen - Motivasi	0,015
14	Komitmen - Kepercayaan	0,000
15	Komitmen - Produktivitas	0,001
16	Kompensasi - Motivasi	0,000
17	Kompensasi - Kepercayaan	0,000
18	Kompensasi - Produktivitas	0,000
19	Motivasi - Kepercayaan	0,000
20	Motivasi - Produktivitas	0,000
21	Kepercayaan - Produktivitas	0,000

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diperoleh hasil sbb:

Persamaan 1 yaitu :

$$Y_1 = 0,355 X_1 - 0,128 X_2 + 0,303 X_3 + 0,542 X_4 + \epsilon$$

Sig (0,017)\*\* (0,389) (0,005)\*\* (0,000)\*\*

Persamaan 2 yaitu :

$$Y_2 = -0,068 X_1 + 0,411 X_2 + 0,315 X_3 + 0,409 X_4 + \epsilon$$

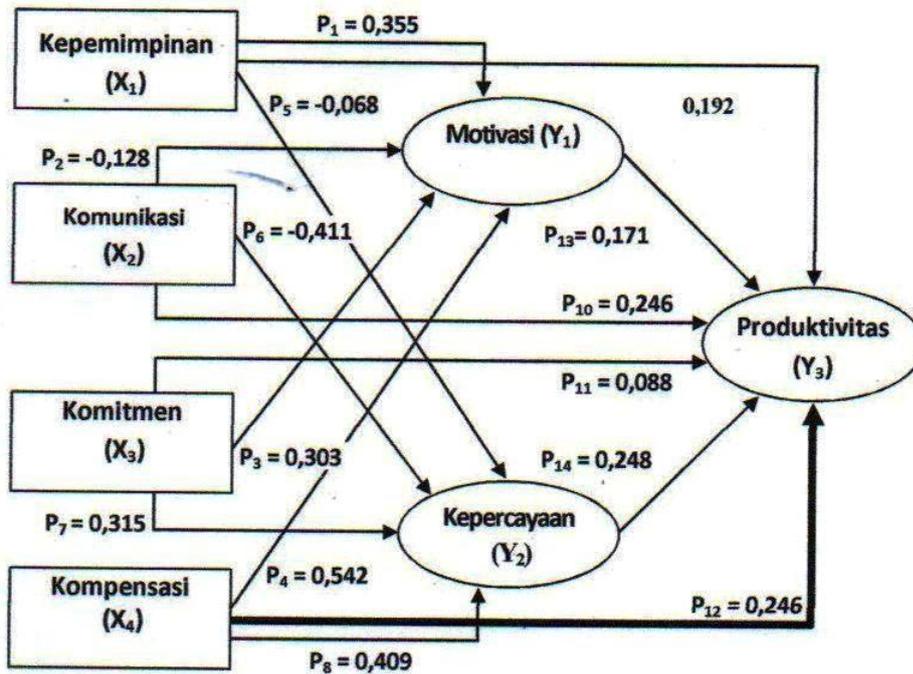
Sig (0,634) (0,008)\*\* (0,004)\*\* (0,001)\*\*

Persamaan 3 yaitu :

$$Y_3 = 0,192 X_1 + 0,246 X_2 + 0,088 X_3 + 0,246 X_4 + 0,171 X_5 + 0,248 X_6 + \epsilon$$

Sig (0,025)\*\* (0,008)\*\* (0,183) (0,003)\*\* (0,043)\*\* (0,004)\*\*

**Model Hasil Analisis:**



**PEMBAHASAN**

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas melalui motivasi dan Kepercayaan.

Penggunaan variabel intervening motivasi dan kepercayaan dalam rangka peningkatan produktivitas adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung masing-masing dengan variabel motivasi dan kepercayaan menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Samsudin (2009) dan Sandra Widowati (2009). Hal ini berarti, untuk meningkatkan Produktivitas Masyarakat di Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017 sebaiknya menggunakan variabel Kepemimpinan secara langsung terhadap Produktivitas agar hasilnya lebih maksimal. Pengaruh langsung lebih efektif bila dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Upaya meningkatkan kinerja Masyarakat di Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017 dengan memperhatikan butir uji validitas variabel kepemimpinan, antara lain:

- Kepala Desa harus mempunyai empati kepada bawahannya terhadap hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang dihadapi bawahannya.
- Kepala Desa harus memberikan supervisi terkait hal yang menyangkut suatu pekerjaan.
- Kepala Desa harus selalu memberikan arahan kepada bawahan dan lembaga yang ada di desa.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Masyarakat melalui motivasi dan Kepercayaan.

Penggunaan variabel intervening motivasi dan kepercayaan dalam rangka peningkatan produktivitas adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung masing-masing dengan variabel motivasi dan kepercayaan menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Yahyo, Handoyo Djoko dan Reni Shinta Dewi (2013) dan Anoki Hendianto Dito (2010). Hal ini berarti, untuk meningkatkan Produktivitas Masyarakat di Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017 sebaiknya menggunakan variabel Komunikasi secara langsung terhadap Produktivitas agar hasilnya lebih maksimal.

Upaya meningkatkan kinerja Masyarakat di Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017 dengan memperhatikan butir uji validitas variabel komunikasi, antara lain:

- a. Sering mengadakan komunikasi sebagai media konsultasi maupun diskusi di dalam menentukan suatu keputusan
  - b. Kepala Desa diharapkan sering melakukan. memberikan arahan langsung kepada masyarakat dalam menjalankan tugasnya
  - c. Rekan kerja diusahakan agar untuk memberi masukan untuk perbaikan dan membantu penyelesaian tentang masalah secara sukarela dalam mewujudkan kemajuan desa.
3. Pengaruh Komitmen terhadap Produktivitas Masyarakat melalui motivasi dan Kepercayaan.

Penggunaan variabel intervening motivasi dan kepercayaan dalam rangka peningkatan Produktivitas adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung masing-masing dengan variabel Motivasi dan Kepercayaan menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Rully (2009) dan Tony Walker (2010). Hal ini berarti, untuk meningkatkan Produktivitas Masyarakat di Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017 sebaiknya menggunakan variabel komitmen secara langsung terhadap Produktivitas agar hasilnya lebih maksimal.

Upaya meningkatkan kinerja Masyarakat di Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017 dengan memperhatikan butir uji validitas variabel komitmen, antara lain:

- a. Saya mempunyai rasa kepemilikan organisasi tempat bekerja di Pemerintah Desa.
  - b. Mempertinggi rasa bertanggungjawab dan mempunyai keinginan untuk mensukseskan. Tujuan program kegiatan desa.
  - c. Mempertinggi rasa menjadi bagian dari instansi Pemerintahan Desa.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Masyarakat melalui motivasi dan Kepercayaan.

Penggunaan variabel intervening dalam rangka peningkatan produktivitas masyarakat, adalah tidak efektif, karena pengaruh tidak langsung dengan variabel Motivasi dan Kepercayaan menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Hasil ini didukung hasil penelitian Joko Santosa (2010) dan Rully (2009). Hal ini berarti, untuk meningkatkan Produktivitas Masyarakat di Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017 sebaiknya menggunakan variabel Kompensasi secara langsung agar hasilnya lebih optimal.

Upaya meningkatkan kinerja Masyarakat di Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017 dengan memperhatikan butir uji validitas variabel kompensasi, antara lain:

- a. Adanya Keadilan tentang kompensasi gaji yang diberikan kepada para Masyarakat yang disesuaikan dengan apa yang telah diberikan Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.
- b. Peningkatan insentif para Masyarakat yang disesuaikan dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan oleh Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.
- c. Ketepatan Waktu yang disesuaikan dengan aturan yang ada dalam memberikan insentif yang menjadi hak masyarakat Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017. Ini akan berdampak positif dalam peningkatan perilaku Produktivitas Masyarakat.

## **KESIMPULAN**

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Masyarakat pada Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.

2. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi Masyarakat pada Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.
3. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Masyarakat pada Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Masyarakat pada Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.
5. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepercayaan Masyarakat pada Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.
6. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepercayaan Masyarakat Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.
7. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kepercayaan Masyarakat Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.
8. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepercayaan Masyarakat Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017.
9. Sesuai dengan tujuan analisis jalur, adalah untuk melihat pengaruh langsung, maupun tidak langsung, berkaitan dengan variabel penelitian. Atas dasar analisis di atas dapat disimpulkan bahwa jalur langsung Kompensasi terhadap Produktivitas, merupakan jalur yang paling dominan, hal tersebut nampak dari besarnya koefisien yang paling besar yaitu sebesar 0,246
10. Nilai  $R^2$  total sebesar 0,987 dapat diartikan variasi Produktivitas Masyarakat di Desa Majegan Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten Periode Tahun 2016 – 2017 dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Komitmen, Kepercayaan, Motivasi, dan Kepercayaan sebesar 98,7% dan sisanya 1,3% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh pengawasan, iklim organisasi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsimi. 2011. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Blocher. Edwaerd J. Kung H. Chen. Thomas W. Lin. 2010. *Manajemen Biaya*. Buku Satu. Edisi Pertama. Terjemahan Susty Ambarriani. Salemba Empat. Jakarta.
- Boulter. N. Dalziel. M dan Hill. J. 2010. *People and Competencies*. Bidlles. Ltd. London.
- Daniel Ortoda. 2010. Influence of motivation. discipline. and job satisfaction on employee performance at Illinois restaurant employee. Resources Review No 10 tahun 2010
- Danim. Sudarwan 2009. *Inovasi Pendidikan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 2. Erlangga. Jakarta.
- Dessler. Gary. 2009. Human Resource Management. New Jersey 07458. Prentice Hall Inc.
- Ghozali. Imam. 2009 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. T. 2009. *Manajemen*. Edisi 2 Cetakan Kedelapan belas. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan. H. Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan. S.P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta
- Hessel Nogi Tangkalisan. 2010. *Manajemen Publik*. Grasindo. Jakarta.
- Hicks, Herbert G. dan Gullet, G. Ray. 2009. *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Irawan.dkk. 2009. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Juanim. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kuncoro. Mudrajad. 2013. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 7. AMP YKPN. Yogyakarta.
- Ludwig Fernandez. 2006. Model Effect of education and training. leadership and organizational culture on employee performance through discipline on banks.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Luthans. Fred. 2009. *Organizational Behavior*. 7th Edition. McGraw-Hill. International Edition. Singapore.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie. Salemba Empat. Jakarta.
- Nachrowi. D. 2009. *Ekonometrika. untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Cetakan Pertama. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta
- Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 2009 dan Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara No.2/SE/2009
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*. cetakan ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. dari teori ke praktek*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins. Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi. alih bahasa Hadyana Pujaatmaka*. Prenhallindo. Jakarta.
- Samsudin.2009 Pengaruh motivasi. kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja kepala sekolah di Kelompok kerja Kepala sekolah Kabupaten Semarang.
- Sandra Widowati.2009. Pengaruh Motivasi. Kepemimpinan. Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Bengkulu. *Tesis*. Tidak dipublikasikan.
- Sarwono. 2010. *Statistik*. Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta
- Sayidiman. 2009 *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung. Jakarta
- Siagian. S. P. 2009. *Administrasi Pembangunan*. Gunung Agung. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Supranto. John. 2011. *Manajemen Bisnis*. Grasindo. Jakarta.
- Suradinata.2009. Pengaruh kompensasi terhadap hubungan antara perilaku pemimpin dengan komitmen organisasi dan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 No. 1. 2009. pp. 53-86.
- Suradinata. Ermaya. 2009. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja*. Cetakan ke 3. Ramadan. Bandung.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2012. *Pemasaran Strategik*. Edisi 2. Andi Offset. Yogyakarta.
- Walker. Tony. 2019. Leadership influence. competention and organizational commitment to motivation and job satisfaction and its impact on the performance of employees in the pharmaceutical industry