

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DALAM PENINGKATAN INFRASTRUKTUR JALAN DI KECAMATAN NGRAYUN KABUPATEN PONOROGO

Oleh

Nur Hadi Danan Joyo

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menitikberatkan pada jenis penjelasan (explanatory). Populasi seluruh perangkat desa di Kecamatan Ngrayun berjumlah 99 orang, dan semuanya dijadikan responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan deskriptif, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai kepemimpinan, motivasi, dan kinerja perangkat desa dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh significant terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja sebesar 45,6% dan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Perangkat Desa.

Pendahuluan

Perangkat desa merupakan para pegawai instansi pemerintah yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehubungan hal tersebut, kinerja perangkat desa sangatlah diperlukan demi kelancaran proses kegiatan dan tercapainya kepuasan warga masyarakatnya. Oleh karenanya, pekerjaan yang dilakukan para perangkat desa belum cukup memuaskan banyak pihak, sehingga dapat dikatakan bahwa perangkat desa kinerjanya kurang baik.

Atas dasar permasalahan tersebut, perlu adanya peningkatan kinerja para perangkat desa, terkait dengan peningkatan in-frastruktur jalan. Infrastruktur sendiri dalam sebuah sistem menopang sistem sosial dan

sistem ekonomi sekaligus menjadi penghubung dengan sistem lingkungan. Ketersediaan in-frastruktur memberikan dampak terhadap sistem sosial dan sistem ekonomi yang ada di masyarakat. Adanya infrastruktur tersebut dapat dengan mudah melakukan komunikasi atau berhubungan dengan pihak lain atau orang lain, kemudian mudah menghantarkan segala apa yang dihasilkannya, kemudian dapat dengan mudah memperoleh bahan-bahan yang diinginkan.

Hal itu sebagaimana yang terjadi di Kecamatan Ngrayun, selama keadaan infrastruktur di daerah tersebut lemah atau rendah, maka kelihatan seperti daerah terpencil dan sulit mendapatkan kemajuan.

Kecamatan Ngrayun yang berada di dataran tinggi dengan kondisinya terbelakang dengan infrastruktur jalan yang tidak memadai, menimbulkan para warga kurang nyaman dalam melakukan aktivitas di luar rumah. Dengan keterbelakangan keadaan pembangunan infrastruktur jalan di daerah tersebut sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas masyarakat, semua rencana kegiatan tidak dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat.

Keterbelakangan infrastruktur jalan di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo tersebut, menunjukkan rendahnya kinerja para perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya. Seperti halnya, kurang cekatan perangkat desa dalam mengambil peluang atau mengajukan permohonan pembangunan keatasan. Oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan kinerja pada para perangkat desa agar tercipta kemajuan pembangunan infrastruktur jalan di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo, supaya terwujud kenyamanan bagi warga dalam melakukan aktivitasnya.

Perangkat desa di Kecamatan Ngrayun agar kinerjanya dapat meningkat, perlu didorong dengan motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Sofyandi dan Garniwa (2007: 99) menjelaskan bahwa motivasi ini sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas

kebutuhan seseorang. Dorongan seseorang untuk bekerja didorong adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap perangkat desa. Motivasi kerja timbul karena faktor dari dalam dan dari luar pada diri seseorang. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Perangkat desa yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong untuk bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Sebagaimana hasil penelitian Sutrisno (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Timbulnya motivasi perangkat desa dalam melakukan pekerjaannya, juga tidak lepas dari faktor kepemimpinan. Kinerja perangkat desa yang kurang begitu maksimal pada birokrasi ini terjadi sebagai konsekuensi dari keseluruhan perilaku kepemimpinan dan gaya manajerial yang sering digunakan oleh top manager pada hirarki organisasi publik. Faktor kepemimpinan dan gaya manajerial yang bersifat feodalistik dan paternalistik berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Siagian, 2003: 23), sehingga untuk melakukan perbaikan kinerja tersebut para pemimpin dituntut untuk dapat melakukan pembinaan, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi bawahan di lingkungannya, dimana memiliki pola kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Keberhasilan pemimpin dalam meningkatkan motivasi agar terwujud kinerja yang efektif tergantung dari dalam kepemimpinannya. Kinerja yang baik hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada sejumlah faktor tertentu. Tidak ada kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi atau keadaan yang mempengaruhi kepemimpinan, misalnya keadaan pengikut, tugas kelompok, norma organisasi dan lingkungan organisasi. Cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan kepemimpinan yang harus dipergunakan oleh seseorang tergantung pada tingkat kesiapannya. Pemimpin dapat meningkatkan keefektifan ke-pemimpinannya dengan merubah situasi agar cocok, seperti: kualitas hubungan pemimpin dengan bawahan, kekuasaan pemimpin dengan bawahan, derajat struktur tugas, dan menjadi figur atau contoh para bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dan mempunyai tugas yang berat yaitu harus dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam menjalankan roda organisasinya, terutama dalam meningkatkan kinerjanya. Apabila kinerja perangkat desa meningkat, maka masyarakat akan menilai bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun tersebut cukup baik atau sesuai dengan harapan masyarakat.

Peningkatan infrastruktur jalan di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo, menunjukkan bahwa keberhasilan penataan infrastruktur yang ada pada tahun 2017 Kecamatan Ngrayun mempunyai jalan dalam kondisi baik mencapai 45,3%. Kemudian untuk tahun 2018 keadaannya menjadi 45,55%. Selanjutnya pada tahun 2019 keadaan jalan yang baik menjadi 56,95%, yang merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Ngrayun. Keadaan ini membuat semua jalur transportasi yang keluar dan masuk di Kecamatan Ngrayun lebih baik dan berjalan lancar. (Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo, 2019)

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo.

Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan

Menurut Soekanto (2001: 318) kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan seseorang (yaitu pemimpin atau *Leader*) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Entang (2000: 9) mendefinisikan kepemimpinan adalah segala sesuatu, hal ihwal yang bersangkutan dengan pimpinan dalam hal menggerakkan,

membimbing, dan mengarahkan orang lain, dalam hal ini stafnya, dalam melaksanakan tugas mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan bersama. Thoha (2001: 121) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka di sini kegiatan kepemimpinan mulai tampak relevansinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengkoordinasi seluruh aktivitas kelompok suatu organisasi dan tidak terlepas dari kepemimpinan, karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dirasa sangat tergantung dari kepemimpinan seorang pemimpin. Sehubungan hal tersebut, sebagaimana yang diungkapkan oleh Abdulrahman dalam Sumarni (2006: 16), kepemimpinan dapat diukur dari:

- a. Adil, yaitu tidak membedakan, tidak mempunyai anak emas diantara pengikutnya, yang disalahkan, yang benar di benarkan. Masing-masing menerima sesuai dengan jasa masing-masing.
- b. Suka melindungi, yaitu memberi teduh, suka mengayomi, sehingga orang-orang merasa aman dan tentram oleh perlindungan itu dalam keadaan bahaya.
- c. Penuh Inisiatif, adalah sumber inspirasi, sumber dinamika pada seseorang. Pemimpin inisiatif agar

dapat memecahkan masalah yang datang terpaksa setiap hari.

- d. Penuh daya tarik, yaitu kekuatan-kekuatan menarik pada seseorang sehingga orang-orang pengikut akan tertarik pada si pemimpin.
- e. Penuh kepercayaan pada diri sendiri, merupakan kepercayaan pada diri sendiri membawa optimism yang sangat berpengaruh kepada pencapaian tujuan.

2. Motivasi

Mangkunegara (2013: 68), mengatakan bahwa “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja”. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Sedarmayanti (2008: 66), motivasi dapat diartikan sebagai “Suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu”. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut, yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpendang di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut

teori Maslow dalam Bangun (2012: 317-318), mengemukakan beberapa dimensi dari motivasi yaitu :

a. **Kebutuhan Fisiologi**

Kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perumahan dan lain-lain.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan, keamanan harta ditempat pekerjaan, dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang berkaitan dengan orang lain. Kebutuhan-kebutuhan sosial ini terdiri dari empat kelompok yaitu kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan akan kemajuan, kebutuhan akan perasaan di hormati, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

d. **Kebutuhan akan Penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula prestasinya.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri adalah dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai.

3. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2017: 105). Menurut Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2006: 338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai maupun kelompok. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan atau organisasi, yang menyangkut pekerjaan-pekerjaan administratif, fisik dan juga menyangkut proses berpikir dalam mengambil keputusan.

Mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Dwiyanto (2006 : 50) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

a. **Produktivitas**, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan, dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.

- b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan.
- c. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.
- e. Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menitikberatkan pada jenis penjelasan (*explanatory*), yang artinya meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesa-hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini mempergunakan metode prediksi yang bertujuan meneliti sejauh mana pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja perangkat desa).

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo, dengan alasan karena di wilayah tersebut ada permasalahan yang berkaitan dengan kinerja perangkat desa yaitu masih banyaknya infrastruktur jalan yang masih rusak. Di samping itu, data yang diperlukan dalam penelitian tersedia, sehingga memudahkan untuk diteliti. Populasinya seluruh perangkat desa di Kecamatan Ngrayun yang berjumlah 99 orang, yang terdiri atas 11 desa, yaitu Desa Wonodadi, Temon, Selur, Mrayan, Ngrayun, Baosanlor, Baosankidul, Binade, Cepoko, Sendang, dan Desa Gedangan. Sampel yang diambil semua populasi yaitu 99 perangkat desa. Jenis data digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Sumber data berupa data primer dan sekunder. Data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinai.

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap kinerja perangkat desa (Y) di Kecamatan Ngrayun. Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 18.0 diperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.930	2.209		1.779	.078
Kepemimpinan	.651	.071	.694	9.157	.000
Motivasi	.170	.078	.164	2.161	.033

a. Dependent Variable: Kinerja perangkat

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan tabel 1 tersebut, persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,930 + 0,651X_1 + 0,170X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan:

a : 3,930 adalah konstanta, yang artinya apabila kepemimpinan dan motivasi tetap atau tidak ada perubahan, maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun adalah positif sebesar 3,930.

b_1 : 0,651 adalah koefisien variabel X_1 , pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa (Y) positif, artinya jika kepemimpinan (X_1) lebih baik atau demokratis maka kinerja perangkat desa (Y) akan meningkat sebesar 0,651. Sebaliknya jika kepemimpinan (X_1) tidak bagus atau otoriter maka kinerja perangkat desa (Y) akan menurun sebesar 0,651, dengan asumsi motivasi (X_2), dianggap tetap.

$b_2 = 0,170$ adalah koefisien variabel X_2 , pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa (Y) positif, artinya jika motivasi (X_2) meningkat maka kinerja perangkat desa (Y) akan meningkat sebesar 0,170.

Sebaliknya jika motivasi (X_2) menurun maka kinerja perangkat desa (Y) juga menurun sebesar 0,170 dengan asumsi kepemimpinan (X_1) dianggap tetap.

2. Uji t

a. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 9,157 dengan $p-value$ $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja perangkat desa (Y) Kecamatan Ngrayun, dengan demikian hipotesis 1 yang berbunyi: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo, terbukti.

b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2,161, $p-value$ $0,033 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja perangkat desa (Y) Kecamatan Ngrayun, dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan

Ngrayun Kabupaten Ponorogo, terbukti.

3. Uji F

Hasil perhitungan uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	658.027	2	329.014	42.053	.000 ^a
Residual	751.084	96	7.824		
Total	1409.111	98			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah.

Hasil uji F dengan menggunakan program *SPSS versi 18.0* diperoleh nilai F_{hitung} 42,053 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perangkat desa (Y). Dengan demikian hipotesis ke 3 yang berbunyi: Kepemimpinan

dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo, terbukti.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan pengolahan data nampak pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.456	2.797

a. Predictors: (Constant), M, K

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program *SPSS versi 18.0* diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,456. Berarti variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja perangkat desa (Y) Kecamatan Ngrayun sebesar 45,6%, sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti,

seperti: pengalaman kerja, masa kerja, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun. Positif menunjukkan

pengaruh yang searah, artinya apabila kepemimpinan semakin baik atau demokratis maka kinerja perangkat desa akan meningkat. Sebaliknya apabila kepemimpinan buruk maka kinerja perangkat desa akan menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat digunakan untuk menumbuhkan, memelihara, mengembangkan iklim-iklim yang komperatif dalam kehidupan organisasi. Sebagaimana pendapat Siagian (2002: 20) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara, mengembangkan usaha dan iklim-iklim yang komperatif dalam kehidupan organisasi". Untuk mencapai kondisi yang demikian seorang pemimpin seyoginya tidak hanya mampu berperan selaku atasan yang keinginannya dan kemauannya harus dituruti/diikuti oleh orang lain.

Berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa, dikarenakan dengan adanya kepemimpinan dapat memandu, menuntun, membimbing, membangun, dan menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, serta membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sebagaimana pendapat Kartono (2002: 81), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan mempunyai beberapa fungsi, diantaranya adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan

supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja perangkat desa akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja perangkat desa akan menurun, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat besar terhadap seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Sebagaimana teori dari Handoko (2005: 43-45), bahwa motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar terhadap seseorang. Tanpa motivasi kerja, seseorang tidak akan dapat berbuat apa-apa. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong untuk bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswojo (2010), Fauzan (2016), Ramadhani (2016), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun, dikarenakan para perangkat desa kebutuhannya terpenuhi, seperti halnya kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan

kebutuhan aktualisasi diri, namun demikian elemen kebutuhan aktualisasi diri perlu diperhatikan, hal ini terbukti dari jawaban responden yang terendah adalah saya senang jika diberi pekerjaan yang lebih menantang.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun. Hal ini berarti apabila kepemimpinan dan motivasi itu meningkat maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun juga akan meningkat, sebaliknya apabila kepemimpinan dan motivasi itu menurun maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun juga akan menurun. Ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi mempunyai peranan yang sangat besar terhadap kinerja perangkat desa.

Pemimpin yang dapat membangun hubungan harmonis dengan perangkat desa, tentunya dapat membangkitkan semangat kerja dari para perangkat desa tersebut, sehingga dengan adanya semangat kerja dapat menjadikan kinerja meningkat. Hal ini ada relevansinya dengan pendapat Wahjosumidjo (2008: 13), bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas serta serangkaian peranan kepemimpinannya sangat ditentukan kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahannya dalam situasi-situasi tersebut, oleh karena itu setiap

unsur pemimpin ditanamkan secara mendasar, penguasaan, pemahaman, dan penghayatan, apa yang disebut pemimpin, tugas pokok fungsi berbagai persyaratan kepemimpinan sebagai fenomena sebagai sumber serta memberikan arah bagaimana seorang pemimpin berbuat dan berperilaku.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo, karena nilai *p-value* $0,000 < 0,05$.

2. Variabel motivasi

berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo, karena nilai *p-value* $0,033 < 0,05$.

3. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Ngrayun Kabupaten Ponorogo, karena nilai *p-value* $0,000 < 0,05$.

Saran

Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa, untuk itu pihak pimpinan perangkat desa hendaknya memperhatikan faktor kepemimpinan, terutama dalam elemen sikap percaya diri, sementara dalam hal sifat adil dari pemimpin sifat suka melindungi, inisiatif, dan daya tarik dari pemimpin perlu

dipertahankan atau kalau bisa lebih ditingkatkan lagi.

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa, untuk itu pihak pimpinan perangkat desa, hendaknya meningkatkan motivasi para perangkat desa dengan cara diberi pekerjaan yang lebih menantang, karena dari jawaban responden item tersebut yang paling rendah. Sementara untuk kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan perlu dipertahankan.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Ponorogo, 2019.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2006. *Kinerja Tata Pemerintahan Daerah di Indonesia*, PSKK UGM, Yogyakarta.
- Entang, H.M. 2000, *Manajemen Kebijakan Operasional*, Rajawali, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Robbin, P. Stephen, 2002, *Perilaku Organisasi*, Prehalindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, S.P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soekanto, Soerjono. 2001, *Sosiologi Suatu Pengantar*, UI Press, Jakarta.
- Sofyandi & Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sumarni, 2006, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Partisipasi Dalam Proses Pengambilan Keputusan Pengurus LKMD di Desa Mancasan Kecamatan Baki Kabupaten Daerah Tingkat II Sukoharjo", *Skripsi Fisip Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, (tidak dipublikasikan).
- Sutrisno, 2016. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang". *Journal Of Management, Volume 2 No.2*.
- Thoha, Miftha. 2001, *Pemimpin Kepemimpinan dan Komunikan*, Balai Pustaka, Jakarta.