

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

**Sumarsih**

Pemerintah Kabupaten Sragen

**Amin Wahyudi**

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

## **ABSTRACT**

*This research aim to to analysis the leadership influence Lead the Countryside to performance of countryside peripheral District of Kalijambe of Sub-Province Sragen, analysis leadership influence Lead the Countryside, cultural organization which moderate motivate the job to performance of countryside peripheral District of Kalijambe of Sub-Province Sragen*

*Population research Countryside peripheral Kalijambe of Sub-Province Sragen amounting to 153 people. Sum up the sampel in this research counted 55 people. technique of Intake sampel use the proporsional random sampling.*

*Result analyse the regression that organization culture which dimoderating motivate the have an effect on to performance of countryside peripheral District of Kalijambe of Sub-Province Sragen, from result this is can be said that the quality of leadership lead countryside District of Kalijambe of Sub-Province Sragen pickaback performance of countryside peripheral can improve the quality of and service to better society progressively*

*To challenge global leader require to push the existence of countryside peripheral to powered human resource the interest development, education and practice also often study to compare in other area to increase resource of countryside peripheral so that can improve the quality of job and service to society.*

**Keywords** : *organization culture, performance, leadership, motivastion*

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan masyarakat desa merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, untuk itu dalam rangka merealisasikan pembangunan nasional tersebut maka pemerintah selanjutnya menetapkan suatu kebijakan pembangunan bahwa titik berat pembangunan perlu diarahkan pada pembangunan masyarakat pedesaan . Disadari bahwa pembangunan nasional harus dilaksanakan secara menyeluruh ke seluruh wilayah serta pelosok daerah dalam lingkungan negara kesatuan Republik Indonesia dan mengingat sebagian besar penduduk Indonesia bermukim di daerah pedesaan,

maka pembangunan desa sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional sudah selayaknya mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pemerintah .

Pembangunan masyarakat desa mempunyai makna yang lebih hakiki bagi rakyat Indonesia, karena dalam realisasinya berusaha menyentuh segala lapisan masyarakat melalui pembangunan yang menyeluruh, menyebar luas ke seluruh pedesaan dan dengan menggali serta menggerakkan partisipasi masyarakat berusaha memadukan arah pembangunan sektoral maupun regional dengan kebutuhan esensial masyarakat. Dalam

memahami arti serta makna pembangunan masyarakat desa yang demikian itu, maka pembangunan masyarakat desa harus tetap terarah, dinamis dan berkelanjutan dalam pelaksanaannya.

Pembangunan desa dengan berbagai masalahnya merupakan pembangunan yang langsung menyentuh kepentingan lebih dari 80% rakyat Indonesia yang bermukim di pedesaan, dengan demikian merupakan pola titik sentral pembangunan nasional. Semua jenis pembangunan, baik program sektoral, program regional maupun program Khusus (Inpres), semuanya difokuskan ke arah pembangunan pedesaan. Sebagai bagian integral dari pembangunan nasional pembangunan masyarakat desa mempunyai arti yang strategis, karena desa secara keseluruhan merupakan basis atau landasan ketahanan nasional bagi seluruh wilayah negara kesatuan Republik Indonesia. Tujuan pembangunan dapat tercapai apabila dari jajaran yang terendah yaitu pembangunan desa. Keberhasilan pembangunan masyarakat desa memungkinkan terjadinya pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya menuju terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat, pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan stabilitas wilayah yang sehat dan dinamis. Pembangunan masyarakat desa mempunyai sasaran yang cukup luas keseluruhan aspek kehidupan dan penghidupan desa yang mencakup pembangunan material maupun spiritual. Aspek-aspek pembangunan desa tersebut adalah aspek ideologi politik, aspek ekonomi, aspek sosial budaya, aspek pertahanan keamanan dan aspek agama.

Dalam melaksanakan pembangunan desa yang sehat dan dinamis sangat diperlukan pembangunan dan koordinasi yang baik dari para pemimpin desa, karena pada dasarnya pembangunan masyarakat desa yang sedang digalakkan di seluruh pelosok tanah air ini perlu untuk melibatkan berbagai pikiran dari segala bentuk lapisan masyarakat. Untuk itu keterlibatan dari pemimpin desa dalam

pembangunan desa sangat diperlukan guna menyelenggarakan pemerintahan, karena tanpa adanya peranan dari pemimpin maka pembangunan desa yang maju tidak akan terwujud.

Kepemimpinan dalam pengertian umum, menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi, atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dari pengertian tersebut terlihat jelas bahwa pengertian tentang kepemimpinan mudah diberikan, tetapi sukar untuk benar-benar didalami. Seseorang dapat disebut pemimpin jika ia dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian pengertian kepemimpinan akan timbul asal ada unsur-unsur sebagai berikut :

1. Adanya orang yang mempengaruhi
2. Adanya orang yang dipengaruhi
3. Orang yang mempengaruhi mengarahkan kepada tercapainya suatu tujuan

Pemimpin ada yang bersifat resmi (formal) yaitu pemimpin yang mempunyai jabatan resmi dalam pemerintahan tertentu dan ada pula pemimpin yang disebut pimpinan tidak resmi (informal), yaitu pimpinan yang karena pengangkatan dari masyarakat akan kemampuannya untuk menjalankan kepemimpinan. Ada perbedaan antara pimpinan formal dan informal, pimpinan formal dalam pelaksanaannya harus berada di atas landasan-landasan/peraturan sehingga lingkup kepemimpinannya terbatas. Sedangkan pimpinan informal mempunyai ruang lingkup kepemimpinan tanpa batas-batas resmi.

Dalam melaksanakan pembangunan desa peranan pimpinan formal dan informal, sangat dibutuhkan sebagai pengambil prakarsa dalam pembangunan desa. Tugas mereka dalam pembangunan adalah bersama-sama dengan seluruh warga masyarakat merencanakan, mengambil keputusan dan melaksanakan apa saja yang bermanfaat bagi pembangunan

masyarakat desa. Pimpinan formal dan informal bersama-sama harus bisa membawa dan mengajak warganya ke suatu iklim pembangunan yaitu suasana yang memungkinkan semua warganya berkeinginan dan bersemangat untuk membangun desa yang dilandasi oleh kesadaran dan rasa tanggung jawab yang benar. Hal tersebut merupakan tugas peranan dan kewajiban pimpinan dalam usaha mewujudkan masyarakat adil dan makmur.

Kepemimpinan masyarakat desa agak berbeda dengan model-model kepemimpinan pada umumnya. Kriteria kepemimpinan desa lebih banyak ditekankan pada unsur-unsur yang bersifat kharismatik. Unsur keberhasilan pimpinan lebih banyak ditekankan pada kemampuan pendekatan pemimpin terhadap warganya di desa dibandingkan dengan kemampuan intelektualnya. Disini pemimpin desa benar-benar menjadi panutan masyarakat desa dalam melangkah dan menentukan arah dalam pembangunan desa. Adapun langkah dan keputusan yang diambil oleh pemimpin tersebut itulah yang dianggap terbaik bagi mereka. Sehingga dapat dikatakan bahwa pembangunan desa yang berhasil tidak hanya tergantung pada sumber daya alam yang dimiliki oleh suatu desa namun keberhasilan pembangunan desa juga dipengaruhi sampai sejauh mana peran serta pemimpindesa dalam meng-ajak warganya untuk membangun desa .

Agar Perangkat Desa dapat sempurna dalam arti dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka sesuai dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 15 tahun 2006 tentang Perangkat Desa memberi penekanan bahwa pengaturan penyelenggaraan pemerintahan daerah mengutamakan desentralisasi melalui otonomi daerah khususnya pemerintahan Desa.

Untuk mewujudkan kinerja para Perangkat Desa di Kecamatan Kalijambe

tergantung dari kepemimpinan dan budaya para Perangkat Desa yang kadang adanya kecenderungan menunda dalam menyelesaikan pekerjaan, banyak mengobrol atau membaca surat kabar, laporan beku tidak tepat waktu dan masih keluhan masyarakat tentang pelayanan umum. Untuk itu perlu adanya motivasi internal maupun eksternal. Untuk menguasai perubahan-perubahan di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada desa secara efektif dan efisien, produktif dan kompetitif. Oleh karena itu bagaimanapun cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja perangkat Desa merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan perangkat desa yang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya.

Seorang pemimpin di dalam organisasi formal di samping harus dipatuhi oleh bawahannya, juga harus memiliki prestasi lebih agar dapat memperkuat kepatuhan bawahannya terhadap dirinya. Potensi lebih dapat berupa kewibawaan pribadi, pengetahuan maupun kecakapan terutama yang menyangkut bidang tugasnya, yang sering disebut managerial skill yang akan terlihat dari perilaku kepemimpinan ataupun gaya manajerial yang dirasakan bawahannya. Keberhasilan pemimpin dalam mewujudkan kinerja yang efektif tergantung dari dalam kepemimpinannya. Prestasi kerja yang efektif 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 afektif 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 mana yang harus dipergunakan oleh seseorang tergantung pada tingkat kesiapannya.

Pemimpin dapat meningkatkan keefektifan kepemimpinannya dengan merubah situasi agar cocok sebagai berikut: (a) kualitas hubungan pemimpin dan bawahannya, (b) kekuasaan pemimpin dan (c) derajat struktur tugas. Jika ketiga faktor tersebut eksis dalam kepemimpinannya. Sementara itu para bawahannya tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang tinggi, kecuali mereka mempertimbangkan harapan-harapan tinggi pimpinan tersebut benar-benar realitas dan bisa dicapai. Jika mereka didorong untuk berusaha mencapai tujuan-tujuan yang tidak bisa dicapai, kemungkinan sekali mereka akan berhenti mencoba dan menetapkan hasil yang lebih rendah dari kemampuan mereka (J. Sterling Livingston dalam Miftah, 2003: 60).

Menurut Sadili (2006: 281) "Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan" Motivasi dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan sehingga bersemangat dan dapat mencapai basil yang dikehendaki oleh orang tersebut. Dalam konteks sistem, maka motivasi mencakup ketiga elemen berikut ini. Yaitu dorongan, kebutuhan dan insentif.

Pada perangkat desa di Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen, masalah motivasi perlu untuk dikembangkan dan diduga harus ditingkatkan, sehingga akan terjadi peningkatan kinerja. Budaya organisasi merupakan sumber utama dalam memelihara budaya kerja yang terjadi di kecamatan Kalijambe. Berarti setiap organisasi harus selalu berkenan untuk menyesuaikan dengan budaya yang berlaku secara umum di masyarakat, sehingga budaya di kecamat-

an akan lebih baik, sehingga budaya kerjanya menjadi terhormat. Dengan memperhatikan bahwa setiap organisasi merupakan suatu "satuan" yang bersifat khas dan memiliki jati diri sendiri. Budaya organisasi akan memberikan petunjuk, apakah karyawan diharapkan bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi. Budaya karyawan di Kalijambe harus ditampilkan dengan baik, sehingga akan menjadikan contoh bagi karyawan lainnya di sekitar kabupaten Sragen. Persoalannya adalah bahwa budaya organisasi ini yang harus dicermati, sehingga akan mencerminkan budaya tinggi tersebut.

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa di Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen sebanyak 153 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota sampel. Dalam beberapa penelitian tidak selalu bisa meneliti setiap pegawai yang terdapat di dalam populasi beranggotakan sangat banyak, oleh karena itu metode yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sehingga setiap anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel.

Pengumpulan data dengan kuesioner, yaitu penyebaran angket berupa daftar pertanyaan dan menyebarkan data mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada pegawai perangkat desa yang menjadi sampel penelitian. Daftar berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono, 2003:14).

### **Definisi Operasional Variabel**

- Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.
- Budaya organisasi merupakan sebuah kesepakatan yang berupa norma maupun aturan yang akan dilaksanakan oleh semua komponen organisasi. Budaya organisasi akan memberikan arah dan pedoman bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan bekerja.
- Motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang dalam melakukan tugas/pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai yang diinginkan organisasi.
- Kinerja Perangkat Desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Perangkat Desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Uji Validitas**

Berdasarkan ketentuan, apabila validitas memiliki nilai positif (+), maka alat ukur dikatakan valid. Apabila validitas memiliki nilai negatif maka alat ukur dikatakan tidak valid, atau jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka alat ukur tersebut valid atau sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka alat ukur tersebut tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur yang dapat dipercaya dan handal apabila alat ukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur variabel yang sama, hasilnya relatif konsisten. Reliabilitas instrumen alat ukur dengan menggunakan konsep reliabilitas konsistensi internal yaitu *Cronbach's alpha*. Pengukuran instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's alpha*  $> 0,60$  maka pertanyaan untuk mengukur motivasi

kerja, perilaku kepemimpinan budaya organisasi dan kinerja perangkat desa bisa diterima.

### **Uji asumsi Klasik**

#### **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai "korelasi" yaitu untuk menguji apakah terjadi autokorelasi atau tidak antar anggota, pengamatan yang tersusun dalam, rangkaian waktu dan ruang (Gujarati D, 1995: 20) Pendekatan yang sering digunakan untuk menguji apakah terjadi autokorelasi atau tidak *uji run test*  $< 0,05$  maka terjadi autokorelasi, sedang apabila nilai signifikan *run test*  $> 0,05$  maka tidak terjadi autokorelasi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glefter* yang menyimpulkan bahwa apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2001:72)

#### **Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan apabila sampai yang dipakai untuk analisis terdistribusi normal. Alat uji asumsi normalitas data yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan  $< 0,05$  maka terjadi ketidaknormalan data, sedang apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka data distribusi normal.

### **Uji Hipotesis**

#### **Analisis Regresi dengan Variabel Moderating**

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kalijambe, Kabupaten Sragen dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi moderasi.

#### **Uji t**

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai),

dengan keputusan uji adalah menggunakan uji parsial (uji t).

### **Uji F**

Statistik Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (perilaku kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja perangkat desa).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu motivasi kerja 12 pertanyaan, kepemimpinan Kepala Desa 13 pertanyaan, budaya organisasi 13 pertanyaan, kinerja perangkat desa 12 pertanyaan. Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengujian Uji validitas untuk semua variabel adalah valid pada tingkat signifikansi 5% menghasilkan  $p$ -value lebih kecil dari 0,05.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan kembali terhadap subyek yang sama. Teknik reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan *Reliability Analisis Statistic* dengan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Hasil uji reliabilitas variabel perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja perangkat desa adalah reliabel karena menghasilkan *Cronbach alpha*  $> 0,60$ . Dengan melihat hasil uji validitas dan

reliabilitas di atas peneliti menyimpulkan bahwa variabel penelitian ini telah memiliki tingkat validitas dan reliabilitas sesuai yang ditetapkan. Untuk selanjutnya dapat digunakan sebagai data penelitian sebagai pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi yaitu untuk menguji apabila terjadi autokorelasi atau tidak antar pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu dan ruang. Untuk mendeteksi dalam penelitian menggunakan *Run Test*, kriteria uji yang diharapkan jika  $p$ -value  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan uji autokorelasi dengan *Run test* nilai *asympt.sig* sebesar 0,221 dengan dua arah (*2-tailed*) yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser yang menyimpulkan bahwa apabila dinilai signifikansi,  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Diketahui bahwa perilaku kepemimpinan terjadi heteroskedastisitas karena variabel independen ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap *absolut residual* atau  $p$ -value  $< 0,05$ . Sedangkan budaya organisasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) tidak terjadi heteroskedastisitas karena kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap *absolut residual* atau  $p$ -value  $< 0,05$ .

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas residu dilakukan dengan menggunakan uji non parametrik, yaitu *Kolmogorov – Smirnov Test* (*K – S Test*). Berdasarkan uji normalitas di atas dapat dijelaskan bahwa pada penelitian ini berdistribusi normal karena  $p$ -value  $> 0,05$ .

### Uji Hipotesis (1)

#### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala Desa dan variabel selisih mutlak  $|X_1 - X_3|$  secara parsial terhadap kinerja perangkat desa.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa (Y)

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Terhadap kinerja perangkat desa sebesar 2,765 dan  $p\text{-value}$  (0,008) < 0,05.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada  $\alpha = 5\%$  atau 0,05.

2. Pengaruh kepemimpinan kepala Desa ( $X_1$ ) terhadap kinerja perangkat desa (Y)

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan kepala Desa mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,792 dan  $p\text{-value}$  (0,079) < 0,05.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Desa secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa  $\alpha 5\%$  atau 0,05.

3. Pengaruh motivasi kerja dengan kepemimpinan kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dengan kepemimpinan kepala Desa  $|X_1 - X_3|$  tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -0,945 dan  $p\text{-value}$  (0,349) < 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Desa yang dimoderasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa signifikan pada  $\alpha = 5\%$ .

### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan antara perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel selisih mutlak  $|X_1 - X_3|$  terhadap kinerja perangkat desa.

Hasil Anova atau F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,477 dengan  $p\text{-value}$  0,022 < 0,05. Hal ini berarti perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel selisih mutlak  $|X_1 - X_3|$  tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

### Pengujian Hipotesis Moderating (2)

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 26,287. Koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,191 dan koefisien variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,238 sedangkan nilai absolut perbedaan antara  $X_2$  dan  $X_3$  ( $|X_2 - X_3|$ ) sebesar -0,989 dengan demikian maka dapat dituliskan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 26,287 + 0,774 X_2 + 0,238 X_3 + -0,989 |X_2 - X_3|$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa arah koefisien variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) motivasi kerja ( $X_3$ ) dan selisih mutlak  $|X_2 - X_3|$  bertanda negatif (-) artinya budaya organisasi, motivasi kerja dan interaksi keduanya tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa.

#### a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan variabel selisih mutlak  $|X_2 - X_3|$  secara parsial terhadap kinerja perangkat desa.

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa

Berdasarkan analisis data di atas diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang kurang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,451 dan  $p\text{-value}$  (0,153) < 0,05.

Dari temuan ini budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 1,529 dan  $p$ -value (0,132)  $< 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada  $\alpha = 5\%$ .

3. Pengaruh budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perangkat desa. Hal ini dengan nilai  $t$  hitung -1,351 dan  $p$ -value (0,183)  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kalijambe, Kabupaten Sragen berpengaruh secara signifikan.

**b. Pengujian secara simultan (Uji F)**

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan variabel selisih mutlak  $|X_2 - X_3|$  terhadap perangkat desa. Hasil Anova atau F test menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2,632 dengan  $p$ -value 0,060  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan variabel selisih mutlak  $|X_2 - X_3|$  secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

**c. Uji koefisien determinasi**

Hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,366.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja perangkat desa dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel selisih mutlak  $|X_2 - X_3|$  sebesar 36,6% sedang sisanya 63,4% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Pengujian Hipotesis (3)**

Pengujian hipotesis 3 bertujuan untuk menguji apakah efek moderasi motivasi kerja memperkuat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen. Untuk menguji hipotesis ke 3 ini akan dilakukan dua tahap analisis regresi. Hasil Uji F pada regresi pertama dibandingkan dengan hasil Uji F pada regresi kedua. Pada regresi pertama variabel perilaku kepemimpinan ( $X_1$ ) diperlakukan sebagai variabel dependen dan pada regresi kedua variabel motivasi kerja diperlakukan sebagai variabel moderasi. Kriterianya jika hasil Uji F pada regresi yang kedua lebih besar dari pada hasil regresi pertama maka variabel moderasi motivasi kerja memperkuat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa. Sebaliknya jika hasil Uji F pada regresi kedua lebih kecil dari pada regresi yang pertama maka variabel moderasi motivasi kerja memperlemah pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa.

a. Uji F dengan regresi I (Regresi Linier Berganda)

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,477 dengan  $p$ -value (0,022)  $< 0,05$ . Hal ini berarti perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

b. Uji pada regresi ke 2 (Uji Nilai Selisih Mutlak)

Uji F pada regresi 2 bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel interaksi  $|X_2-X_3|$  secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2,632 dengan  $p$ -value (0,060) < 0,05. Hal ini berarti perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel selisih mutlak  $|X_2-X_3|$  secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

### KESIMPULAN

Pengaruh motivasi kerja dengan kepemimpinan Kepala Desa terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja perangkat desa. Dari hasil analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen secara sadar bahwa perangkat desa sudah mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas pokoknya serta didukung motivasi dan perilaku kepemimpinan Kepala Desa. Perangkat desa telah menyadari bahwa tugas pokoknya adalah sebagai pelayan masyarakat dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di daerahnya.

Pengaruh budaya organisasi dengan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kalijambe Kabupaten Sragen berpengaruh secara signifikan. Dari hasil analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Kalijambe mempunyai budaya organisasi yang tinggi, sehingga mampu memotivasi kerja untuk melaksanakan tugas pokoknya.

### DAFTAR PUSTAKA

Dermawan Wibisono, 2000, *Riset Bisnis, Edisi Pertama*, BPFE, Yogyakarta.

Gujarati, 2001, *Basic Econometrics*, Third Edition, MC. Graw Hill, New York.

Hasibuan, 2003, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta,.

Imam Ghozali, 2001, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

John Suprihanto, et al., 2003, *Perilaku Organisasional*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

Loko Andreas: 2005. *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*. Amara Books, Yogyakarta

Mulyasa, 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Pustaka Setia, Bandung.

Sofiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.