

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KESEJAHTERAAN, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KRADENAN KABUPATEN GROBOGAN

Siswojo

Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan

Erni Widajanti

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The reaching of target of organization do not only depend on modern equipments, complete facilities and basic facilities, but exactly more depend on human being working the therefore, needed a human resource which with quality that is officer working its and can give result of good job and also have the high performance to support the duties at work nya utilize to reach the maximal result and target in line with local government. Basically organizational efficacy as a whole is contribution from result work all side do not aside from countryside peripheral in Kecamatan Kradenan of Kabupaten Grobogan. High Officer Performance is not an coincidence without executing something action meaning, but many factor influencing among others motivate and upheld discipline.

Keywords: *leadership, motivate the, prosperity, discipline and performance of government officer countryside.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) memegang peranan penting sekaligus merupakan aset yang berfungsi sebagai modal nyata secara fisik maupun non fisik dalam menentukan perkembangan suatu negara, begitu pula di tingkat pemerintahan, baik di daerah provinsi maupun di tingkat pusat. Sumber daya manusia agar lebih dapat memberikan manfaat bagi pemerintah daerah jika ada wadah organisasi yang menaunginya. Keberadaan organisasi baik pemerintah maupun swasta akan memanfaatkan SDM secara optimal untuk dapat mencapai tujuan. Melihat kenyataan sebuah organisasi akan dapat mencapai tujuan apabila juga memanfaatkan peran serta orang lain untuk menjadi anggota organisasi itu. Pencapaian tujuan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang terlibat di dalamnya.

Sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang penting, karena semua kegiatan yang berhubungan dengan kemajuan mau-

pun kemunduran suatu organisasi akan ditentukan oleh sebagian kinerja sumber daya manusia yang memadai, sehingga diperlukan untuk mempertimbangkan kemampuan dan memelihara pegawai yang berpotensi. Hal itu juga yang akan dilakukan pada organisasi desa untuk dapat mengoptimalkan kinerja aparat desa.

Bertitik tolak hal tersebut di atas, Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan juga mempunyai tujuan sebagai upaya perbaikan kinerja perangkat desanya. Pemerintah Desa sebagai salah satu unit kerja, jajaran pemerintah daerah mempunyai kedudukan, tugas dan fungsi. Pemerintah desa adalah terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Desa, sedang Perangkat desa terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Urusan, Kepala Dusun dan Pembantu pelaksana lainnya, sebagaimana Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Bab XI pasal 202 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 72 Tahun 2005 tentang Desa dalam BAB IV pasal 12.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik serta mempunyai kinerja yang tinggi untuk mendukung tugas-tugas di tempat kerjanya guna mencapai tujuan dan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan pemerintah daerah. Pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja semua pihak tak terkecuali perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.

Pemerintah daerah mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam pengembangan SDM melalui motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kualitas, mempunyai personal yang lebih baik, lebih berkualitas dan lebih berdedikasi bagi aparat desa di lingkungan wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. Tingginya hasil kerja pegawai juga adalah berkat prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Kinerja pegawai yang tinggi bukanlah suatu kebetulan tanpa melaksanakan sesuatu tindakan yang berarti, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya motivasi dan disiplin yang ditegakkan. Kinerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Perangkat desa dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong aparat desa itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap pelaksanaan kerjanya.

Keberhasilan kinerja dapat ditentukan oleh kepemimpinan seseorang dalam mengelola organisasi, maka sumber daya manusia perlu didayagunakan secara lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja. Keberhasilan pemimpin dalam

mewujudkan kinerja yang efektif dan tergantung pada kepemimpinannya yang selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi bawahannya, serta sejauh mana pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai visi dan misi yang telah ditentukan.

Kepemimpinan yang baik sesuai dengan harapan bawahan yaitu bisa memenuhi harapan bawahan sehingga bisa menjalankan tugasnya dengan baik, maka pimpinan hendaknya mampu memberikan motivasi namun sekaligus juga mendisiplinkannya agar dapat bekerja sebaik mungkin. Motivasi diperlukan untuk seseorang melakukan kegiatan agar tercapainya suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi seseorang dapat timbul karena kesadaran diri pribadi ataupun dorongan luar. Motivasi dapat dikatakan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja, seorang pegawai akan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhannya. Motivasi yang bersifat internal dan eksternal pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik.

Disiplin adalah sikap perilaku pegawai yang taat pada aturan yang berlaku, baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi disiplin merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas, yaitu mentaati semua yang harus ditaati dan juga mentaati semua larangan yang tidak boleh dilanggar, hal ini sangat diperlukan demi tercapainya tujuan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar merupakan bentuk disiplin.

Aparat desa dalam menjalankan tugas yang baik tidak terbatas pada kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerjanya

namun yang lebih lagi mereka juga mengharapkan adanya kesejahteraan. Faktor kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja aparat desa dan sangat diperhatikan oleh beberapa kalangan, mulai dari pemerintah maupun pengusaha. Hal ini terutama dilakukan karena adanya kenyataan bahwa selama ini setiap orang bekerja adalah mengharapkan adanya kesejahteraan. Adanya pemenuhan kesejahteraan dalam bekerja maka akan membuat aparat desa bekerja dengan baik hal itu juga akan membuat kinerjanya meningkat.

Pada penelitian ini yang diteliti adalah perangkat desa di Kecamatan Kradenan. Kecamatan Kradenan terdiri dari empat belas desa oleh karena itu aparat desa yang ada di Kecamatan Kradenan jumlahnya cukup banyak dan dapat memenuhi jumlah sampel penelitian. Aparat desa yang merupakan salah satu unsur aparatur pemerintah yang berperan dalam rangka efektif dan efisien terutama dalam pelayanan masyarakat desa (Peraturan Menteri Dalam Negeri, 1981: 1). Adanya peran aktif aparat desa diharapkan mampu untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan hidup masyarakat. Tetapi tidak menutup kemungkinan sering dijumpai di lapangan masih banyak perangkat desa yang datang terlambat, pulang lebih awal, pelayanan terhadap masyarakat tertunda dan lain sebagainya, sehingga sudah barang tentu akan mempengaruhi kinerja Perangkat Desa. Hal itu juga sesuai dengan penelitian Tesis Hartanto (2007) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, kesejahteraan dan pembagian tugas terhadap Efektivitas Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Gubug Kabupaten Grobogan. Dengan hasil penelitian diketahui bahwa efektivitas kerja perangkat desa di pengaruhi kepemimpinan, kesejahteraan dan pembagian tugas, hal itu menunjukkan bahwa semakin efektif seorang perangkat desa bekerja maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat ditentukan permasalahannya, yaitu: 1) Apakah ada pengaruh yang signifikan

kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan? 2) Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan? 3) Apakah ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan? 4) Apakah ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan? 5) Apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan? 6) Variabel kesejahteraan yang dominan mempengaruhi kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. Sedangkan hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut: 1) Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. 2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. 3) Ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. 4) Ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. 5) Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. 6) Variabel kesejahteraan yang dominan mempengaruhi kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memegang peranan penting, karena kemajuan suatu organisasi akan tertumpu pada bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk memajukan dan mengembangkan organisasi tersebut, seperti yang ditulis oleh Floris A. Mailers, dalam Randall S.

Schuller dan Susan E Jackson (2000: 4), "Kendala terbesar yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi globalisasi adalah terbatasnya sumber daya manusia dan bukan terbatasnya modal" Sedangkan Jim Alef, dalam Randall S. Schuller dan Susan E. Jackson (2000:4) "Bila anda memperhatikan sumber-sumber keunggulan kompetitif yang dapat diperbaharui selama proses hingga kondisi terakhir, satu-satunya yang bertahan ialah mutu manusia yang bekerja untuk anda". Untuk menjaga atau meningkatkan utu sumber daya manusia perlu adanya pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif. Pemberdayaan sumber daya manusia agar berjalan dengan baik maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik pula.

Pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu: "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan dari perusahaan individu dan masyarakat" (Heidjrahman Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2001:5). Pendapat lain dari Edwin B. Flippo (dalam Eko Dwi. S, 2003: 5).berikut: "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi masyarakat"

Berdasar pengertian diatas dapat diartikan manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan baik secara individu dan masyarakat. Sehingga dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah faktor penting karena merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerja sama ke arah tercapainya tujuan (Oteng Sutisna dalam Sudarwan Danim (2004: 55) . Pendapat lain dari Hani Handoko (2003: 294) menyatakan "Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yang harus dimiliki seseorang untuk mempengaruhi pihak lain untuk mengikuti/bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi/perusahaan yang hendak dicapai, hal tersebut mengingat manajemen mempunyai fungsi sebagai *planing*/perencanaan, *organizing*/pengorganisasian dan *controlling*/ pengawasan serta *leader*/kepemimpinan". Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) mengatakan: Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi dapat dikatakan kepemimpinan adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk mengkoordinasikan dan memberi arah pada seseorang serta mempengaruhi pihak lain untuk mengikuti/bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi/perusahaan yang hendak dicapai agar sehingga dapat bekerja sesuai tujuan yang ingin dicapai. Di dalam mengembangkan teori kepemimpinan, mengambil keputusan dengan ciri-ciri tertentu yang membedakan pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya, sehingga dapat dibedakan pemimpin yang efektif dan yang tidak efektif.

Motivasi

Motif diartikan sebagai dorongan yang dapat menggerakkan jiwa atau moral dan jasmani untuk berbuat sesuatu. Apabila motif kerja pegawai dapat digerakkan,

maka akan menjadi tenaga pendorong baginya, untuk melaksanakan aktivitas tugas secara optimal, karena motivasi seseorang dapat mempengaruhi perilakunya. Motivasi bersifat biologis, yang apabila yang berupa pemenuhan secara material dan non material akan dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja dan melakukan tindakan tugas secara optimal. Menurut Sudarwan Darwin (2004: 15) "motivasi itu adalah kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya".

Berdasar uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah alasan dasar, sebab dan dorongan bagi pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh menggunakan segala kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi pemerintah di mana ia bekerja.

Kesejahteraan

Andrew F. Sikula dalam Malayu Hasibuan (2003: 185) menyatakan bahwa "Kesejahteraan pegawai itu dapat berbentuk kompensasi tidak langsung, yaitu balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung". Sementara Dale Yoder dalam Malayu Hasibuan (2003: 187) menyatakan bahwa "Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai, terutama santunan kepada pegawai yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai, pembagian saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan juga pensiun". Pada dasarnya pemberian kesejahteraan bertujuan sama seperti tujuan pemberian gaji dan upah, yaitu bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi di mana bekerja (Malayu Hasibuan, 2003: 188).

Kedisiplinan

Muchdarsyah Sinungan (2008: 145) mengartikan disiplin sebagai berikut: "Di-

siplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin juga diartikan pula sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan norma yang ada". Mar'af (1994: 74), mengemukakan bahwa "Disiplin adalah sikap perseorangan dan juga sekelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah".

Berdasarkan pada pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, (2) Adanya perilaku yang dikendalikan, (3) Adanya ketaatan.

Kinerja

Menurut John Soeprihanto (1996: 6): "Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan memanfaatkan sumber-sumber daya untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi". Sementara itu Prawiro Suntoro dalam Pabudu Tika, (2008: 121) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu". Sedangkan Mulyasa (2003: 136) menyatakan bahwa "Kinerja adalah *output drive from process, human otherwise*, kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, diungkapkan juga oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja".

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemam-

puan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, baik proses maupun hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. Alasan pemilihan lokasi penelitian di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan adalah: 1) Perangkat desa di Kecamatan Kradenan masih belum optimal dalam melaksanakan tugasnya. 2) Wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan belum pernah diteliti kinerja aparat desanya sehingga akan mudah bagi pimpinan untuk mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja aparat desa.

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa dari 14 desa di wilayah kecamatan Kradenan yang berjumlah 124 pegawai yang terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Dusun dan Kepala Urusan. Sedangkan sampel dalam penelitian ditetapkan sebesar 50% (melebihi batas 10%) dari populasi yang ada yaitu 124 sehingga sampel dalam penelitian ini $50\% \times 124 = 62$ orang perangkat desa. Cara penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan *cluster random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan cara acak dengan membagi populasi dalam sub-sub populasi sesuai kriteria yang ditentukan untuk menjadi anggota sampel. (Singarimbun, 2000:162). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan bersifat positif dengan penskoran sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5, Setuju (S) diberikan skor 4, Netral (N) diberikan skor 3, Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1.

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan analisis *Pearson Correlation Product Moment*, melalui program SPSS dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Butir pernyataan dinyatakan valid jika pada tingkat signifikansi 5% masing-masing butir menghasil-

kan $p \text{ value} < 0,05$. Sebaliknya butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika pada tingkat signifikansi 5% masing-masing butir menghasilkan $p \text{ value} \geq 0,05$ (Imam Ghazali, 2006: 132). Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan, kedisiplinan dan kinerja dinyatakan valid karena $p \text{ value} < 0,05$ sehingga semua item pernyataan pembinaan tersebut dapat digunakan dalam analisis data.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kriteria instrumen dinyatakan reliabel menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally dalam Imam Ghazali (2006: 42) bahwa "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Sebaliknya suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\leq 0,60$ " Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel (kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan, kedisiplinan dan kinerja) $>$ nilai kritis (0,60), maka dalam penelitian ini dikatakan reliabel artinya data dapat digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan klasifikasi kategori nilai jawaban responden tentang kepemimpinan yang paling banyak terdapat pada interval kelas 3,3 – 4,1 berjumlah 420 jawaban (56,5%) dengan nilai rata-rata mencapai 42,98, artinya kepemimpinan di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan termasuk kategori baik Rata-rata nilai butir pertanyaan tertinggi pada variabel kepemimpinan terdapat pada butir pertanyaan no. 8 yaitu pimpinan memberi koordinasi dengan baik, artinya responden memandang bahwa pimpinan selama ini selalu memberi koordinasi sebaik mungkin sehingga pekerjaan bisa dilakukan dengan tepat, sedangkan rata-rata nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan no.5 yaitu pimpinan menggunakan komunikasi de-

ngan baik, artinya menurut aparat desa pimpinan masih belum menggunakan komunikasi yang baik dengan bawahannya.

Berdasarkan klasifikasi kategori nilai jawaban responden tentang motivasi yang paling banyak terdapat pada interval kelas 3,3 – 4,1 berjumlah 384 jawaban (61,9%) dengan nilai rata-rata mencapai 40,95, artinya motivasi aparat desa di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan dalam bekerja termasuk kategori baik rata-rata nilai butir pertanyaan tertinggi pada variabel motivasi terdapat pada butir pertanyaan no.5 yaitu selama ini aparat desa menerima penempatan tugasnya dengan baik dan itu membuat aparat desa menjalani tugasnya dengan baik pula, sedangkan rata-rata nilai terdapat pada butir pertanyaan no.10, hal itu dapat dimaknai bahwa aparat desa merasa senang bekerja karena dihormati orang artinya bahwa selama ini aparat tidak bekerja karena ingin dihormati oleh orang saja tapi atas kemauannya bekerja.

Berdasarkan klasifikasi kategori nilai jawaban responden tentang kesejahteraan yang paling banyak terdapat pada interval kelas 3,3 – 4,1 berjumlah 329 jawaban (53,1%) dengan nilai rata-rata mencapai 41,60, artinya kesejahteraan aparat desa di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan termasuk kategori baik. Rata-rata nilai butir pertanyaan tertinggi pada variabel kesejahteraan terdapat pada butir pertanyaan no. 8 yaitu aparat desa merasa mendapat jaminan untuk tetap menjalankan ibadah, artinya responden merasa bahwa keinginannya menjalankan ibadah disela-sela bekerja diberikan di tempat kerja. Sedangkan rata-rata nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan no.2 yaitu selama bekerja dapat memenuhi kebutuhan tempat tinggal, artinya menurut sebagian besar aparat desa selama ini dalam bekerja belum dapat memenuhi kebutuhan tempat tinggalnya.

Berdasarkan klasifikasi kategori nilai jawaban responden tentang kedisiplinan yang paling banyak terdapat pada interval kelas 3,3 – 4,1 berjumlah 324 jawaban (52,3%) dengan nilai rata-rata mencapai

41,19, artinya kedisiplinan aparat desa di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan termasuk kategori baik. Rata-rata nilai butir pertanyaan tertinggi pada variabel kedisiplinan terdapat pada butir pertanyaan no. 4 yaitu mematuhi peraturan sudah menjadi kesadaran sendiri dan no.10 yaitu tata tertib yang ada ditempat kerja memenuhi norma ditempat kerja, artinya responden memandang bahwa selama ini berdisiplin karena kesadarannya karena tata tertib yang ada sesuai norma dalam bekerja, sedangkan rata-rata nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan no.5 yaitu mengupayakan kesadaran pada peraturan dan no. 7 yaitu ketaatan ditempat kerja menjadi wajib bagi semua aparat desa, hal itu dapat dimaknai bahwa kedisiplinan aparat desa kesadarannya kurang diupayakan dan penerapan wajib masih sulit diterima.

Berdasarkan klasifikasi kategori nilai jawaban responden tentang kinerja yang paling banyak terdapat pada interval kelas 3,3 – 4,1 berjumlah 499 jawaban (73,17%) dengan nilai rata-rata mencapai 41,94, artinya kinerja aparat desa di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan termasuk kategori baik. Rata-rata nilai butir pertanyaan tertinggi pada variabel kinerja aparat desa terdapat pada butir pertanyaan no. 6 yaitu aparat desa memanfaatkan fasilitas yang ada dengan baik, artinya responden memandang bahwa selama ini dalam bekerja selalu menggunakan fasilitas yang telah disediakan. Sedangkan rata-rata nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan no.8 yaitu aparat desa mengerjakan tugas tepat pada waktu yang ditentukan, hal itu dapat dimaknai bahwa aparat desa masih banyak yang belum bekerja tepat pada waktunya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. (Imam Ghazali, 2006: 91). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas

diketahui bahwa nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, berarti tidak terjadi multikolinearitas, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run (Run Test)*. Kriteria pengujianya, jika probabilitas yang dihasilkan dan uji *Run* tidak signifikan atau *p value* > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi. Dari hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* dapat diketahui bahwa nilai *Sig* 0,200 > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan Uji *Glejser*. Ketentuan tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai *p value* > 0,05 sebaliknya jika *p value* ≤ 0,05 maka terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya. Dari hasil uji *Glejser* dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (pembinaan, pemantauan, insentif dan motivasi kerja) mempunyai nilai *p value* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriterianya, apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dan perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan *p value* > 0,05 maka variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2006: 115). Dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa *p value* 0,175 > 0,05 berarti sebaran data dalam distribusi adalah sesuai kurve normal sehingga dinyatakan lolos uji normalitas.

Regresi Linear Berganda

Hasil uji Regresi Linear Berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,003 + 0,345X_1 + 0,130X_2 + 0,196X_3 + 0,308X_4$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut: 1) $a = 1,003$ adalah positif artinya apabila kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan sama dengan nol maka kinerja aparat desa positif. 2) $b_1 = 0,345$, adalah positif artinya apabila variabel kepemimpinan meningkat, maka kinerja aparat desa juga meningkat dengan asumsi variabel motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan tetap. 3) $b_2 = 0,130$, adalah positif artinya apabila variabel motivasi meningkat, maka kinerja aparat desa juga meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, kesejahteraan dan kedisiplinan tetap. 4) $b_3 = 0,196$, adalah positif artinya apabila variabel kesejahteraan meningkat, maka kinerja aparat desa juga meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan tetap. 5) $b_4 = 0,308$, adalah positif artinya apabila variabel kedisiplinan meningkat, maka kinerja aparat desa juga meningkat dengan asumsi variabel kepemimpinan, motivasi dan kesejahteraan tetap.

Dari interpretasi persamaan regresi linear berganda tersebut diatas diketahui koefisien regresi masing-masing variabel kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan dari keempat variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja aparat desa adalah variabel kepemimpinan (X_1) karena memiliki nilai koefisien regresi yang paling tinggi (0,345). Sehingga hipotesis 5 yang berbunyi "Variabel kesejahteraan yang dominan mempengaruhi kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" tidak terbukti kebenarannya.

Uji t

Kriteria pengujian yaitu apabila *p value* ≥ 0,05, maka H_0 diterima berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kesejahteraan (X_3), kedisiplinan (X_4) secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. Jika *p value* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan

(X_1), motivasi (X_2), kesejahteraan (X_3), kedisiplinan (X_4) secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan.

Hasil uji t pengaruh variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap kinerja adalah p value sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak berarti X_1 (kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja aparat desa), sehingga hipotesis 1 yang berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Hasil uji t pengaruh variabel X_2 (motivasi) terhadap kinerja adalah p value sebesar 0,022 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak berarti X_2 (motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja aparat desa), sehingga hipotesis 2 yang berbunyi " Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Hasil uji t pengaruh variabel X_3 (kesejahteraan) terhadap kinerja adalah p value sebesar 0,019 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak berarti X_3 (kesejahteraan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja aparat desa), sehingga hipotesis 3 yang berbunyi " Ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Hasil uji t pengaruh variabel X_4 (kedisiplinan) terhadap kinerja adalah p value sebesar 3,812 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (p value = 3,812 > $\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak berarti X_4 (kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja aparat desa), sehingga hipotesis 4 yang berbunyi " Ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Uji F

Kriteria pengujian, yaitu bila p value

$\geq 0,05$, maka H_0 diterima berarti model yang digunakan tidak tepat untuk memprediksi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kesejahteraan (X_3), kedisiplinan (X_4) terhadap kinerja perangkat desa (Y) . Jika p value < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti model yang dipergunakan tepat untuk memprediksi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kesejahteraan (X_3), kedisiplinan (X_4) terhadap kinerja perangkat desa (Y) .

Hasil uji F menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan untuk memprediksi kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan terhadap kinerja aparat desa sudah tepat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan uji R^2 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Squares* sebesar 0,855, ini dapat diartikan bahwa kinerja aparat desa adalah sebesar 85,5% ditentukan oleh kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan sedangkan sisanya sebesar 14,5% (100% - 85,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti budaya kerja, loyalitas kerja dan komitmen pada organisasi.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa artinya adalah kepemimpinan yang ada di Kecamatan Kradenan (Camat) dan kepemimpinan di tingkat desa (Kepala desa) dapat mempengaruhi kinerja aparat desa, maksudnya adalah kepemimpinan yang ada sesuai harapan aparat desa dan itu akan meningkatkan kinerjanya pula begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan yang ada di Kecamatan Kradenan tidak seperti harapan aparat desa maka akan menurunkan kinerja aparat desa. Sikap pimpinan adalah perlu membuat komitmen pada aparat desa dengan mempertimbangkan keinginan-keinginan aparat desa jika memungkinkan. Pemimpin yang diharapkan adalah yang selalu mengedepankan

kepentingan organisasi, transparan dan akuntabel dalam mengimplementasikan kebijakan dari atasan maupun kebijakan interen, dengan kata lain pemimpin yang bertanggungjawab, ulet tekun dan cakap, arif dan bijaksana dan memahami manajemen tentang *planning, organizing dan controlling*, sehingga dengan mudahnya untuk mempengaruhi dan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa artinya adalah selama ini motivasi yang dimiliki aparat desa dalam menjalankan tugas adalah tinggi sehingga mampu mendorong semangatnya untuk bekerja dengan baik sekaligus juga meningkatkan kinerjanya. Begitu pula sebaliknya jika motivasi aparat desa rendah maka akan membuat kinerjanya juga akan menurun. Beberapa hal yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi aparat desa adalah dengan memahami keinginan aparat desa sehingga aparat desa merasa mendapatkan pemenuhan keinginannya dan itu akan memotivasi aparat desa bekerja lebih baik. Motivasi yang dapat menunjang tercapainya tujuan adalah dengan memperhatikan dan menghargai mereka tentang ide, hasil kerja serta adanya peningkatan moral dan jasmani yang akan mempengaruhi perilaku untuk bertindak dalam rangka meningkatkan semangat diri untuk bekerja keras demi organisasi.

Kesejahteraan aparat desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa artinya selama ini kesejahteraan aparat desa besarnya yang diterima sudah seperti keinginan aparat desa yaitu sesuai antara pekerjaan yang dilakukan dengan pemberian penghasilan tetap berupa bengkok (tanah garapan) dan pemberian kompensasi dari Pemerintah Kabupaten Grobogan berupa pemberian dana tambahan penghasilan tetap bagi aparat pemerintah desa (berdasar keputusan bupati Grobogan No. 143/683/2009). Kesejahteraan yang sesuai keinginan aparat desa akan dapat membuat kinerjanya meningkat begitu pula sebaliknya.

Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa adalah suatu bentuk kedisiplinan yang diterapkan pada aparat desa dalam bekerja yang akan membuat aparat desa bekerja secara teratur. Jika kedisiplinan pada aparat desa tinggi maka membuatnya bekerja baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya begitu pula sebaliknya jika tingkat kedisiplinan rendah maka membuat karyawan merasa kurang nyaman bekerja sehingga sulit bekerja dengan baik dan membuat kinerja menurun. Sikap ini berkaitan dengan kedisiplinan adalah pimpinan memberi tanggungjawab penuh pada aparat desa dalam bekerja, pengawasan yang dilakukan pada kerja aparat dibuat rileks, menerapkan aturan yang fleksibel namun dipatuhi oleh aparat desa, memberi hukuman yang mendidik dan mengurangi kecurigaan.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja aparat desa adalah variabel kepemimpinan (X_1). Selama ini sikap Camat Kradenan dalam melakukan kepemimpinan sesuai dengan harapan dari semua aparat desa sehingga aparat desa merasa dihargai saat bekerja dan itulah yang membuat variabel kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja aparat desa.

Pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan terhadap kinerja aparat desa sesuai dengan hasil *adjusted R Square* adalah 85,5%. Hal itu berarti bahwa ketiga variabel itu mempunyai hubungan yang kuat untuk meningkatkan kinerja aparat desa, oleh karena itu pemerintah tingkat kecamatan Kradenan perlu memberikan perhatian lebih dalam rangka meningkatkan kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan menjadi lebih baik lagi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil uji t pengaruh variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap kinerja adalah *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha =$

0,05, maka H_0 ditolak berarti X_1 (kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja aparat desa), sehingga hipotesis 1 yang berbunyi "Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Hasil uji t pengaruh variabel X_2 (motivasi) terhadap kinerja adalah p value sebesar 0,022 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak berarti X_2 (motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja aparat desa), sehingga hipotesis 2 yang berbunyi " Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Hasil uji t pengaruh variabel X_3 (kesejahteraan) terhadap kinerja adalah p value sebesar 0,019 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak berarti X_3 (kesejahteraan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja aparat desa), sehingga hipotesis 3 yang berbunyi " Ada pengaruh yang signifikan kesejahteraan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Hasil uji t pengaruh variabel X_4 (kedisiplinan) terhadap kinerja adalah p value sebesar 3,812 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (p value = 3,812 > $\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak berarti X_4 (kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja aparat desa), sehingga hipotesis 4 yang berbunyi " Ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" terbukti kebenarannya.

Dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel kepemimpinan, motivasi, kesejahteraan dan kedisiplinan dari keempat variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja aparat desa adalah variabel kepemimpinan (X_1) karena memiliki nilai koefisien regresi yang paling tinggi (0,345). Sehingga hipotesis 5 yang ber-

berbunyi "Variabel kesejahteraan yang dominan mempengaruhi kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan" tidak terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hani Handoko TH, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrahman Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- John Soeprihanto, 1996, *Manajemen Personalia, Pokok-pokok, Kasus dan Soal Jawab*, BPFE, Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mar'af, 1994, *Kedisiplinan Kerja*, Salemba Empat, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Efendy, 2002, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Murti Sumarni dan John Soeprihanto, 2003, *Pengantar Bisnis Modern (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*, Liberty, Yogyakarta.
- Randall S. Schuller & Susan E. Jackson, 2000, *Factors Associated With the Incidence of Reduced Quality Behaviors*, Mc. Graw-Hill, New York.
- Sudarwan Darmin, 2004, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Stephen Robbins, 2000, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Handayana Puja-atmika, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Alfabeta, Bandung.