

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN DAN MOTIVASI DIRI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN SINGOSARI KABUPATEN MALANG

Rohmad

Endang Suswati

Srihadiyati

Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Gajayana Malang,

Email: Rohmadmalang96@gmail.com

Abstract, The Effect of Leadership, Ability and Self-Motivation on Village Performance in Singosari District, Malang Regency. Government in the village area is an organization consisting of people who have a series of activities that are clear and carried out continuously to achieve organizational goals and this can be realized optimally if supported by the performance of village officials. The objectives of this study are: 1) To test and analyze leadership, ability, self motivation and performance of village officials 2) To test and analyze leadership, ability and self motivation simultaneously influence the performance of village officials 3) To test and analyze leadership, ability and self motivation partially influences the performance of village officials 4) To test and analyze the dominant influence between leadership, ability and self motivation on the performance of village officials. This type of research is explanatory research, which explains the causal relationship between research variables through hypothesis testing. The population used in this study is the village apparatus in Singosari District Malang Regency as many as 156 village apparatuses with a total sample of 61 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that leadership in Singosari District Malang Regency is included in the good category, high employee ability, high employee motivation and performance of village officials in Singosari District Malang Regency included in the high category. There is an influence of leadership, ability and work motivation on the performance of village officials in Singosari District, Malang Regency. Based on Beta Standardized Coeficients, work motivation variables have a dominant influence on village officials in Singosari District, Malang Regency.

Keywords: Leadership, Ability, Self Motivation and Performance of Village Officials

PENDAHULUAN

Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa).

Pemerintahan desa dalam pembagian wilayah administratif Indonesia berada di bawah kecamatan dan desa dipimpin oleh seorang kepala desa. Penyelenggara pemerintahan desa merupakan sub sistem dari penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan

untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya (Widjaja, 2013). Penyelenggaraan pemerintahan ini kepala desa bertanggung jawab kepada Badan Permusyawaratan Desa dan menyampaikan laporan pelaksanaan pemerintahan tersebut kepada Bupati. Keberadaan desa merupakan cermin utama berhasil tidaknya pemerintahan suatu negara serta pelaksanaan kehidupan demokrasi di daerah. Hal ini sangat dibutuhkan peran serta masyarakat desa supaya terwujud kehidupan yang demokratis.

Pemerintah di wilayah desa merupakan suatu organisasi terdiri dari orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilaksanakan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi. "Semua hal yang dilakukan dalam setiap aktivitas dimotori dan ditentukan oleh manusia yang ada pada keanggotaan anggota organisasi tersebut, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi", (Mulyadi dan Rivai, 2009:12-14). Gibson, *et all* (2014:34) menjelaskan bahwa "Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, dan atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi". "Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya", (Masrukhin dan Waridin, 2006:42).

Kinerja pegawai erat dikaitkan dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu

dilakukan oleh suatu organisasi. "Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi", (Rivai, 2003:8). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumberdaya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Selanjutnya, dalam melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah mudah dan sederhana. "Dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, variabel-variabel yang mempengaruhinya", (Supardi, 2010:23). Maka dari itu perlu adanya variabel-variabel yang cocok dengan organisasi yang akan dilakukan penilaian kinerja pegawainya. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009:32) dalam Suranta, (2012:20) antara lain: "Kepemimpinan yang biasa diterapkan pimpinan kepada bawahan atau pegawai dalam rangka proses kepemimpinannya. Motivasi diri, motivasi diri yang biasa diberikan pemimpin atau organisasi kepada bawahan atau pegawai".

Pada suatu organisasi terdapat dua pihak yang saling bekerjasama dan merupakan unsur utama atau penentu dalam terciptanya organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan dan pegawai sebagai bawahan", (Mulyadi & Rivai, 2009:58). "Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena pemimpin merupakan ujung tombak organisasi yang

memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan dari pada organisasi yang biasanya tertuang dalam visi dan misi organisasi tersebut”, (Suranta, 2002:87). “Kepemimpinan merupakan kemampuan (*skill*), keterampilan dan kemampuan seseorang atau individu yang mendapatkan wewenang sebagai pimpinan satuan kerja”, (Siagian, 2002:122). Agar dapat mempengaruhi pemikiran serta perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif pemimpin tersebutlah yang dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Basuki dan Susilowati (2005:57) menyatakan bahwa “Pemimpin merupakan titik utama dalam manajemen, sedangkan manajemen merupakan titik utama dari organisasi”

Mulyadi dan Rivai (2009:65-66) menjelaskan bahwa “Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memberikan teladan atas kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya”. “Kepemimpinan merupakan nilai-nilai atau norma perilaku seseorang yang akan digunakan untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”, (Handoko, 2011:82). “Kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam memperoleh prsetasi,” (Suranta, 2002:113). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Pegawai dapat berkinerja ditentukan oleh kemampuan dalam bekerja seorang karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan sikap. Melalui beberapa indikasi dari kemampuan kerja tersebut dengan sendirinya dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. “Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka dengan sendirinya dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan,” (Mangkunegara, 2011). Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh pegawai, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, elemen yang memiliki nilai penting dalam organisasi selain kepemimpinan dan kemampuan adalah motivasi diri. “Motivasi diri merupakan faktor yang dapat menimbulkan semangat,

kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai,” (Umar, 2010:76). Hal tersebut juga dipaparkan oleh Handoko (2012:38) bahwa “Motivasi diri merupakan keadaan dalam pribadi individu atau seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan”. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, sehingga motivasi perlu mendapat perhatian utama didalam organisasi guna meningkatkan kinerja pegawainya. Selanjutnya motivasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan dasar atau arah perilaku seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan, selain itu motivasi para karyawan juga terkait dengan kemampuan para pemilik perusahaan untuk mempengaruhi segala bentuk tindakan para karyawan untuk mengikuti segala bentuk tindakan yang diharapkan oleh instansi. Dalam perkembangannya, kepemimpinan dan motivasi kerja tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan perlu juga diadakan dalam organisasi pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini peneliti akan mengkaji kinerja perangkat desa yang berada dalam wilayah Kecamatan Singosari Kabupaten Malang.

Upaya untuk meningkatkan kinerja perangkat desa dihadapkan berbagai kendala yang timbul, antara lain: (1) Sarana prasarana yang kurang memadai, dan (2) Masih rendahnya pemahaman mengenai tupoksi dari perangkat desa dalam melaksanakan tugas. Sehingga untuk

mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap perangkat desa harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2017). Aktivitas operasional yang dilakukan oleh perangkat desa di Kecamatan Singosari Kabupaten Malang yaitu terbagi menjadi tiga kelompok kerja, yang meliputi bagian penyusunan program, pelaksanaan lapangan dan bagian evaluasi. Hasil evaluasi yang telah dilakukan atas pencapaian kinerja para perangkat desa pada tahun 2017.

LANDASAN TEORI KEPEMIMPINAN

Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. “Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya”, (Amirullah, 2015:34). Tanpa kepemimpinan yang efektif, individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas, dan kurang termotivasi. Sedangkan menurut Northouse (2013:56) “Kepemimpinan yaitu suatu proses di mana individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama”.

Hasibuan (2013:67), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan

bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya Robbins (2003:77) mendefinisikan bahwa “Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi”. Hal serupa juga diungkapkan oleh Rivai (2009:67) bahwa “Kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain baik dalam organisasi maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu”. Berdasarkan uraian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktifitas yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk memengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan menginspirasi anggota organisasi agar melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan ke dalam suatu kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan

tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Prasetyo (2015), Christian Katiandagho, (2016), Rony Prasetyo (2017), Ilham Khaliq (2015), Rangga Rahmawan (2018), Ilham Nuryasin (2016), Kusumawati (2017), telah meneliti kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KEMAMPUAN

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Robbins (2006:52) “Kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”. Sedangkan menurut Gibson (2006:167) menjelaskan bahwa “Kemampuan kerja adalah : potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan”. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental

yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. “Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan,”(Robbins, 2006:49).

Menurut Thoha (2011:99) “Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”. Menurut Kaleta (2006:170) “Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan”. Soelaiman (2007:112) menyatakan bahwa “Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu simpulan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah

kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa. Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental (Robbins, 2006:48).

Menurut Thoha (2005: 32), “manusia berbeda perilakunya karena berbeda kemampuannya, ada yang beranggapan perbedaan kemampuan disebabkan sejak lahir, ada pula yang beranggapan bahwa perbedaan menyerap informasi dari suatu gejala dan adapula yang beranggapan karena kombinasi keduanya”. oleh karenanya kecerdasan merupakan salah satu perwujudan dari kemampuan seseorang sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja. Lepas dari setuju atau tidak setuju dari perbedaan perbedaan tersebut ternyata bahwa kemampuan seseorang dapat membedakan perilakunya dan karena perbedaan kemampuannya ini maka dapat kiranya dipergunakan untuk memprediksi pelaksanaan dan hasil kerja seseorang yang berkerja sama didalam suatu organisasi tertentu. Hasil penelitian Rony Prasetyo (2017) Rangga Rahmawan (2018), Ilham Nuryasin (2016) dan Kusumawati (2017), menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

MOTIVASI DIRI

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai, antara lain Prasetyo (2015), Christian Katiandagho, (2016), Rony Prasetyo (2017), Ilham Khaliq (2015), Rangga Rahmawan (2018), Ilham Nuryasin (2016), Kusumawati (2017), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Diri terhadap Kinerja

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas

tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai, antara lain Prasetyo (2015), Christian Katiandagho, (2016), Rony Prasetyo (2017), Ilham Khaliq (2015), Rangga Rahmawan (2018), Ilham Nuryasin (2016), Kusumawati (2017), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu menjelaskan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka penelitian yang digunakan adalah "Penelitian Penjelasan (*Explanatory Research*), yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa". (Singarimbun dan Effendi, 2006) eksplanasi ini digunakan penelitian asosiatif/hubungan, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala".

Populasi dalam penelitian adalah perangkat desa di kecamatan Singosari Kabupaten Malang berjumlah 156. Jumlah sampel yang digunakan 61 perangkat desa di kecamatan Singosari Kabupaten Malang. Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam penelitian ilmiah, karena dengan analisis, data tersebut dapat diberi

makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini analisis data yang dilakukan adalah regresi linier berganda (*Multiple regression test*) dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perangkat desa di Kecamatan Singosari Kabupaten Malang

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kemampuan

X₃ = Motivasi diri

b₁... b₃ = Koefisien regresi

e = Error

Pembuktian Hipotesis

Hipotesis I

Uji F dimaksudkan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel *independent* X_i secara keseluruhan terhadap variabel *dependent* Y. Tahapan dalam uji F adalah :

1. Merumuskan hipotesis

H₀ : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_m = 0$. Berarti variabel-variabel *independent* secara keseluruhan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

H₁ : $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_m \neq 0$ Berarti variabel-variabel *independent* secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* sebesar 95% dan *degree of freedom* (K - 1) dan (n - k) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel regresor.

3. Menghitung nilai F_{hitung} (F_{hit})

4. Membandingkan nilai signifikansi F_{hitung} untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis.

Hipotesis II

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial dan *independent* terhadap variabel *dependent*. Tahap dalam Uji t adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

H₀: $\beta_i = 0$ Berarti variabel *independent* X_i tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* Y

H₁: $\beta_i \neq 0$. Berarti variabel *independent* X_i mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* Y

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau *confidence interval* 95% dan dengan *degree of freedom* atau df (n-k-1) dimana k merupakan jumlah variabel *independent* atau variabel regresor.

3. Menghitung nilai t_{hitung}

4. Membandingkan nilai signifikansi t_{hitung}

PEMBAHASAN HASIL

PENELITIAN

Hasil diskripsi kepemimpinan, kemampuan, motivasi diri dan kinerja pegawai

Kepemimpinan

Hasil diskripsi jawaban responden mengenai kepemimpinan dapat diketahui nilai rata-rata sebesar 3,83. Artinya bahwa selama ini perangkat desa di Kecamatan Singosari Kabupaten Malang

memberikan penilaian yang baik mengenai kepemimpinan yang diterapkan pada instansi. Hasil baik juga menunjukkan bahwa selama ini kepemimpinan yang ditetapkan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan telah sesuai dengan harapan para pegawai. Apabila ditinjau dari perilaku tugas selama ini pimpinan memberikan tugas secara rinci mengenai bagaimana, dimana, kapan dan mengapa tugas harus diselesaikan pegawai serta memberikan nasehat-nasehat yang memberikan dukungan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Kondisi juga ditunjukkan bahwa selama ini pimpinan memberikan instruksi yang spesifik kepada perangkat desa, kepala desa selalu menetapkan tugas sesuai ketentuan, memberikan instruksi dengan tepat sehingga aparat desa dapat menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan. Selain itu pimpinan menjelaskan kepada perangkat desa atas keputusan yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan sosialisasi sebelum kebijakan ditetapkan dan pimpinan memberikan pengarahan terkait dengan kebijakan yang akan ditetapkan.

Apabila ditinjau dari perilaku hubungan menunjukkan bahwa pegawai memberikan nasehat setelah tugas diselesaikan dan melakukan diskusi kepada pegawai baik sebelum, ketika dan setelah pekerjaan diselesaikan. Perilaku hubungan yang baik juga ditunjukkan dengan adanya Pimpinan memberikan motivasi kepada perangkat desa, pimpinan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dan pimpinan

memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi.

Kemampuan

Hasil diskripsi jawaban responden mengenai kemampuan dapat diketahui nilai rata-rata sebesar 3,75. Artinya bahwa dalam bekerja pegawai memiliki yang kemampuan yang baik dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja. Kemampuan yang baik dalam pengetahuan ditunjukkan dengan kemampuan yang cepat dalam proses penyelesaian pekerjaan dan pegawai memiliki pengetahuan untuk memahami secara benar sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Kemampuan apabila ditinjau dari keterampilan menunjukkan bahwa selama ini pegawai mampu melakukan identifikasi setiap permasalahan yang terjadi dan memiliki keterampilan dalam bekerja sehingga mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Apabila ditinjau dari sikap dapat diketahui bahwa pegawai memiliki sikap yang baik dalam penggunaan peralatan dan fasilitas kerja serta selalu mengikuti petunjuk penyelesaian pekerjaan dengan benar.

Motivasi diri

Hasil diskripsi jawaban responden mengenai motivasi diri dapat diketahui nilai rata-rata sebesar 3,77. Artinya dalam bekerja pegawai memiliki dorongan yang tinggi dalam pemenuhan kebutuhan pangan, sandang, dan perumahan, pemenuhan akan keamanan dan ketenangan dalam bekerja, adanya jaminan kesehatan dan tunjangan hari tua, hubungan karyawan dengan atasan,

dorongan untuk kerja sama dengan teman kerja dan rasa tanggung jawab, pengembangan potensi diri (pengembangan diri) serta dorongan untuk mencapai tujuan dan dapat menyelesaikan tujuan dan aktualisasikan diri yaitu kesempatan yang diberikan instansi kepada pegawai dalam upaya mengembangkan kemampuan diri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan di Kecamatan Singosari Kabupaten Malang masuk dalam kategori baik, kemampuan pegawai tinggi, motivasi kerja pegawai tinggi dan kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari Kabupaten Malang masuk dalam kategori tinggi.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan, kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Singosari Kabupaten Malang.
3. Berdasarkan *Standardized Coeficients Beta* maka variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap perangkat desa di Kecamatan Singosari Kabupaten Malang.

Sesuai dengan hasil penelitian, maka saran yang perlu dipertimbangkan bagi instansi pemerintahan Desa di kecamatan Singosari Kabupaten Malang agar :

1. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di wilayah desa masing-masing.
2. Kemampuan individu perangkat desa terutama dalam hal pengadministrasian instansi perlu ditingkatkan dan perlu adanya pembinaan secara kontinyu
3. Motivasi diri sangat penting karena hasil penelitian diperoleh nilai paling tinggi diantara dua variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- A.W. Widjaja, 2013, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Sumber Daya Manusia perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Baihaqi, M.F. 2010, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja, Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. *Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 31-47.
- Cahyono dan Suharto, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JURNAL BISNIS Vol 1, No 1 : 13-30*
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Diana, Fendi Tjiptono. 2001. *Total Quality Management*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2005. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138
- Gibson, et all. 2006. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James L. et al. 2014. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara Gramedia Pustaka Utama.
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kaleta, Dorota. 2006. *Lifestyle Index and Work Ability*. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health. 19(3):170-177
- Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jurnal
- Kusumawati, 2008, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Roemani, *JURNAL BISNIS Vol 2, No 2 : 165-180*
- Made, Wena. 2014. *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer: Suatu Tinjauan Konseptual Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu SP. Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Moleong, L. J. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi & Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta cetakan kesembilan.
- Mulyadi dan Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media

- Parlinda dan Wahyuddin, 2009, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, Program Pascasarjana Universitas
- Soelaiman, 2007, *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Stoner, James A. F. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Suhardi, 2006, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas*, Grage Ekonomika Jurnal Ilmiah, Vol. 2 No.1
- Supardi. 2010. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suranta, Sri. 2012. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya*
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombo
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Toha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. YKPN.
- Zainun, Buchari. 1990. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.