



**GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT
DESA DI KECAMATAN ANDONG KABUPATEN BOYOLALI**

***LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCY AND
ORGANIZATIONAL CULTURE ON DEVICE PERFORMANCE VILLAGE IN
KECAMATAN ANDONG KABUPATEN BOYOLALI***

Eko Budi Ristiyanto¹, Sarsono², Kartika Hendra³

¹⁻³(Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia)

¹ristiyantoekobr74@gmail.com, ²sarsons1987@gmail.com ; ³kartikatitisari@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasi semua pegawai yang bekerja di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali yang berjumlah 139 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling dengan jumlah sampel dalam penelitian adalah 57 orang atau responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, uji regresi linear berganda, uji kelayakan model, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali. Variabel bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa sebesar 0,697 atau 69,7% sedangkan 30,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, komunikasi dan lain-lain. Saran dari penelitian ini, Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi yang ada, sehingga akan membuat kinerja perangkat desa akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata Kunci: Kinerja Perangkat Desa; Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Disiplin Kerja; Kompetensi; Budaya Organisasi

Abstrack

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, work discipline, competence and organizational culture on performance of village officials in Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali. This research method using quantitative descriptive. The population of all employees who work in Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali, totaling 139 people. The sampling technique used in this study was purposive sampling technique with the number of samples in the study were 57 people or respondents. Data collection using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression test, model feasibility test, hypothesis test, and determination coefficient. The results showed that leadership style, motivation, work discipline, competence and organizational culture had an effect on performance of village officials in Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali. The variable that the leadership style, motivation, work discipline, competence and organizational culture affect the performance of the village apparatus by 0.697 or 69.7% while 30.3% is influenced by other variables not studied, such as work environment, communication and others. Suggestions from this study, Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali, continues to improve the quality of leadership style, motivation, work discipline, competence and existing organizational culture, so that the performance of village officials will increase and become better than before.



Keywords: *Village Apparatus Performance; Leadership Style; Motivation; Work Discipline; Competence; Organizational Culture*

Detail Artikel:

Diterima: 03 April 2021

Disetujui: 25 Juni 2021

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja SDM tersebut. Untuk mencapai kinerja perangkat desa yang baik di tuntutlah kebijakan kepala desa dan masyarakatnya, Kepala Desa Se Kecamatan Andong harus menjalankan fungsinya sebagai kepala desa atau wilayah untuk bisa memberikan motivasi kepada aparatur desa atau staf desa seperti memberikan kompensasi, sehingga pekerjaan atau pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat juga lebih baik dan meningkat.

Kinerja organisasi merupakan salah satu elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi (baik itu instansi pemerintah maupun swasta). Kinerja berasal dari istilah “prestasi kerja” atau “kinerja aktual”, yaitu prestasi kerja seseorang atau prestasi aktual. Iskandar *et al.* (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tugasnya baik sebagai seorang pimpinan atau sebagai staf. Kinerja menggambarkan derajat pencapaian tujuan instansi pemerintah, merupakan gambaran rinci tentang visi, misi, dan strategi instansi pemerintah, serta menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang ditetapkan. Perlu ditentukan tingkat gaya kepemimpinan berbasis sumber daya manusia untuk mengetahui pencapaian atau kinerja yang diharapkan tingkat kategori baik atau sedang. Fakta membuktikan bahwa penentuan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan. Menurut Rukmana (2016) gaya kepemimpinan selalu mengandung maksud atau tujuan, yaitu motivasi yang mendorong tindakan untuk mencapai hasil yaitu kinerja karyawan.



Faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja kader desa adalah upaya peningkatan motivasi kerja yang sesuai. Laras & Haryono (2016) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah penyebab dan penunjang perilaku manusia, sehingga manusia mau bekerja keras dan dengan semangat mencapai hasil yang terbaik. Motivasi menjadi semakin penting karena kepala desa menugaskan pekerjaan kepada bawahannya untuk bekerja dengan baik dan memadukannya dengan tujuan yang diinginkan. Menurut (Winarni, 2020) motivasi merupakan keinginan melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Aryoko *et al.* (2020) Disiplin kerja memegang peranan penting dalam pekerjaan sehari-hari pekerja. Seorang individu yang disiplin tetap dapat bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari supervisor. Ibrahim (2020) Disiplin adalah sikap spiritual yang tercermin dalam tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat, berupa mengamati atau menaati aturan, regulasi, etika, norma, dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang harus senantiasa mengikuti dan menaati segala aturan yang telah ditetapkan.

Dalam mewujudkan tujuan tercapainya pemerintahan yang baik (*good governance*), diperlukan kinerja yang unggul dari semua aparat perangkat desa. Faktor kompetensi sangat berguna untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan kinerja. Menurut Winarni (2020) kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor internal pribadi lainnya agar dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya.

Menurut Ibrahim (2020) Budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku, dan harapan umum anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi gaya hidup organisasi yang dihasilkan dengan perubahan usia karyawan. Profita *et al.* (2017) Budaya organisasi merupakan bentuk kontrol sosial yang mempengaruhi keputusan dan perilaku karyawan, perekat sosial yang mengikat orang bersama – sama dan membuat mereka merasa bagian dari pengalaman organisasi.

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali.

METODOLOGI

Nawawi (2018) diyakini bahwa metode pada dasarnya mengacu pada metode yang digunakan untuk mencapai tujuan. Dalam melakukan penelitian, masyarakat bisa menggunakan berbagai cara. Metode mana yang digunakan tergantung pada tujuan penelitian dan masalah saat ini. Penelitian ini menggunakan metode interpretasi kuantitatif.

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek / topik dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam semua pegawai yang bekerja sebagai Perangkat Desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali yang berjumlah 139 orang. Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2010). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 57 orang atau responden adalah pegawai perangkat desa Kecamatan Andong yang baru saja dilantik mulai dari tahun 2017. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Teknik untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi, Wawancara, Kuesioner, dan Studi Kepustakaan.

Penelitian ini telah menggunakan teknik analisis data statistik dengan program yang bernama SPSS versi 25 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	0,490	Positif
2	Gaya Kepemimpinan	0,178	Positif
3	Motivasi	0,574	Positif
4	Disiplin Kerja	0,279	Positif
5	Kompetensi	0,210	Positif
6	Budaya Organisasi	-0,247	Negatif

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,490 + 0,178 X_1 + 0,574 X_2 + 0,279 X_3 + 0,210 X_4 + (-0,247) X_5 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) = 0,490

Artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), kompetensi (X_4) dan budaya organisasi (X_5) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja perangkat desa akan meningkat sebesar 0,490 dan menunjukkan hasil positif.

2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (b_1) = 0,178

Artinya jika nilai koefisiensi variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu – satuan, sementara variabel motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), kompetensi (X_4) dan budaya organisasi (X_5) tetap, maka nilai kinerja perangkat desa akan meningkat sebesar 0,178 dan menunjukkan hasil yang positif.

3. Koefisien Motivasi (b_2) = 0,574

Artinya jika nilai koefisiensi variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu – satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_3), kompetensi (X_4) dan budaya organisasi (X_5) telah diasumsikan dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja perangkat desa akan terus meningkat sebesar 0,574 dan menunjukkan hasil yang positif.

4. Koefisien Disiplin Kerja (b_3) = 0,279

Artinya jika nilai koefisiensi variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu – satuan, sementara variable gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kompetensi (X_4) dan budaya organisasi (X_5) telah diasumsikan nilai model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja perangkat desa akan terus meningkat 0,279 dan menunjukkan hasil yang positif.

5. Koefisien Kompetensi (b_4) = 0,210

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu – satuan, sementara variable gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan budaya organisasi (X_5) telah diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja perangkat desa akan terus meningkat 0,210 dan menunjukkan hasil yang positif.

6. Koefisien Budaya Organisasi (b_5) = -0,247

Artinya jika nilai koefisiensi variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu – satuan, sementara variable gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kompetensi (X_4) telah diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja perangkat desa akan terus menurun $-0,247$ dan menunjukkan hasil yang negatif.

Uji Kelayakan Model

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	26.785	2,40	0,000	0,05	Model Layak

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 26,785, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $26,785 > 2,40$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali.

Uji Hipotesis

Tabel 3
Hasil Uji t

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	2,239	$>2,007$	0,030	0,05	H_a Diterima
H2	7,412	$>2,007$	0,000	0,05	H_a Diterima
H3	2,250	$>2,007$	0,029	0,05	H_a Diterima
H4	2,055	$>2,007$	0,045	0,05	H_a Diterima
H5	-2,027	$<-2,007$	0,048	0,05	H_a Diterima

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,239 > 2,007$) dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perangkat desa

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,412 > 2,007$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,250 > 2,007$) dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,055 > 2,007$) dan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali.

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa

Nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,027 < -2,007$) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa walaupun nilainya negatif tetapi ketentuan kriteria pengujannya masih $< -t_{tabel}$, jadi hasilnya ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali..

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,851	0,724	0,697	1,70889

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,697. Berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), kompetensi (X_4) dan budaya organisasi

(X_5) memberikan sumbangan terhadap kinerja perangkat desa (Y) sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti: lingkungan kerja, komunikasi, pendidikan dan lain-lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Perangkat Desa artinya jika Variabel Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Perangkat Desa Akan Meningkatkan. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja yang terjadi di Perangkat Desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,239 > 2,007$) dan signifikansi $0,030 < 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi gaya kepemimpinan maka pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali akan mengalami peningkatan secara nyata.

Jadi hipotesis yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Winarni, 2020) ; (Dwiyono, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa artinya jika variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja Perangkat Desa Akan Meningkatkan. Hal ini memberikan makna atau arti bahwa kinerja yang terjadi di Perangkat Desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan oleh Motivasi.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,412 > 2,007$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi motivasi maka pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali akan mengalami peningkatan secara nyata.

Jadi hipotesis yang menyatakan “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Laras & Haryono, 2016) ; (Nurhayati *et al.*,2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa artinya jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Perangkat Desa Akan Meningkatkan. Hal ini memberikan makna atau arti bahwa kinerja yang terjadi di Perangkat Desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,250 > 2,007$) dan signifikansi $0,029 < 0,05$. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi disiplin kerja maka pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali akan mengalami peningkatan secara nyata.

Jadi hipotesis yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aryoko *et al.*, 2020) ; (Ibrahim, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kompetensi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Perangkat Desa artinya jika Variabel Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja Perangkat Desa Akan Meningkatkan. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja yang terjadi di Perangkat Desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan oleh Kompetensi.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,055 > 2,007$) dan signifikansi $0,045 < 0,05$. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kompetensi maka pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali akan mengalami peningkatan secara nyata.

Jadi hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian



ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rukmana, 2016) ; (Winarni, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa artinya jika variabel Budaya Organisasi ditingkatkan maka kinerja Perangkat Desa Akan Meningkatkan. Hal ini memberikan makna atau arti bahwa kinerja yang terjadi di Perangkat Desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,027 < -2,007$) dan signifikansi $0,048 < 0,05$. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi budaya organisasi maka pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali akan mengalami peningkatan secara nyata. Walaupun nilainya negatif tetapi ketentuan kriteria pengujannya masih $< -t_{tabel}$, jadi hasilnya ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali.

Jadi hipotesis yang menyatakan “Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Profita *et al.*, 2017); (Saputri & Muhsin, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini dari 57 kuisioner yang telah dibagikan kepada perangkat desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,697 atau 69,7%. Determinasi atau sumbangan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Andong



Kabupaten Boyolali sebesar 69,7%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 30,3% seperti lingkungan kerja, komunikasi, pendidikan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- [2] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 480-493.
- [3] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- [4] Aryoko, Y. P., Purnadi, P., & Darmawan, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.432>
- [5] Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 502-509.
- [6] Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.1., April 2016.
- [7] Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 314-320.
- [8] Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- [9] Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 659-664.
- [10] Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. (2014). Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.



- [11] Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 56-65.
- [12] Iskandar, Y., Windartini, S., & Suharmiyati, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Untuk Mensukseskan Penyaluran Dana Desa Di Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 302–311. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i2.114>
- [13] Laras, T., & Haryono, T. (2016). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 269–289.
- [14] Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- [15] Monalisa Ibrahim, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor desa timoreng panua kecamatan panca rijang kabupaten sidenreng rappang 1). 8, 40–47.
- [16] Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- [17] Nurhayati, Astika, I. B. P., & Wirakusuma, M. G. (2017). Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Bendahara Desa Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 4255. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i12.p08>
- [18] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 524-533.
- [19] Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- [20] Profita, D., Surachman, & Andarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 142–152.
- [21] Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.



- [22] Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- [23] Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- [24] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- [25] Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- [26] Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan. *Jurnal Kontigensi*, Vol. 4(1), 57–75.
- [27] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 412-443.
- [28] Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- [29] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.
- [30] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 628-635.
- [31] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- [32] Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [33] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [34] Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.