

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA
SE-KECAMATAN CIKALONG KABUPATEN TASIKMALAYA

Agis Pebrian¹⁾, Rita Tri Yusnita²⁾, dan Arga Sutrisna³⁾

^{1) 2) 3)} Jurusan Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

¹⁾ agispebrian07@gmail.com ²⁾ ritatri@unper.ac.id ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ABSTRACT

The research conducted aims to determine the simultaneous and partial influence of Transformational Leadership and Work Culture on the Performance of Village Officials in Cikalong District, Tasikmalaya Regency. The research method used is quantitative research with associative descriptive method (causality) and census approach. The population in this study was 186 employees who were village officials in Cikalong District, Tasikmalaya Regency. The sample determination technique used is Non Probability Sampling (Saturated Sampling). The type of data used is primary data obtained through the distribution of questionnaires to respondents. Data testing in this study includes validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The data analysis tools used are multiple linear regression, correlation coefficient, and coefficient of determination using IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) software Windows version 25. Based on the results of the study, it can be seen that Transformational Leadership and Work Culture simultaneously have a positive and significant effect on the Performance of Village Officials in Cikalong District, Tasikmalaya Regency. Transformational Leadership partially has a positive and significant effect on the Performance of Village Officials in Cikalong District, Tasikmalaya Regency. Work Culture partially has a positive and significant effect on the Performance of Village Apparatus in Cikalong District, Tasikmalaya Regency.

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif (kausalitas) dan pendekatan sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 186 orang yang merupakan perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* (Sampling Jenuh). Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi menggunakan software IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Windows versi 25. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan/pegawai. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi tersebut. Manajemen mempunyai tujuan tertentu dan tidak dapat diraba. Manajemen berusaha untuk mencapai hasil-hasil tertentu, yang biasanya diungkapkan dengan istilah “*objectives*” atau hal-hal yang nyata. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu *Men, Money, Methode, Materials, Machines*, dan *Market* (Adamy, 2016:1). Salah satu unsur yang menjadi fenomena dan perhatian utama di sebuah organisasi yaitu unsur *Men* (Manusia). Dimana unsur manusia ini berkembang menjadi menjadi suatu bidang keilmuan atau seni yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja menurut Kasmir (2016) dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Kasmir (2016:188) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Dan salah satu kepemimpinan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional berkarakteristik lebih fleksibel, sehingga dapat memberi peluang yang lebih luas bagi karyawan untuk berkreasi, termasuk melalui otonomi. Pemberian dorongan dan otonomi dalam berkerja tentu bisa meningkatkan kinerja dari para pegawai. Kepemimpinan transformasional sangatlah penting bagi sebuah organisasi. Para pegawai tentu sangat mengharapkan kepemimpinan yang sangat baik, sehingga mampu mempengaruhi perilaku agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Selain kepemimpinan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai yaitu salah satunya adalah budaya kerja. Budaya kerja menjadi hal paling mendasar bagi

setiap individu dalam bekerja di sebuah organisasi. Budaya kerja menjadi salah satu faktor penentu baik atau tidaknya sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifia Nurriqli dan Ginanjar Wahyudi pada tahun 2021 yang didapatkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja. Budaya menjadi sebuah identitas yang tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dari para pegawai yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Budaya kerja setiap karyawan/pegawai sangat menentukan bagaimana mereka bekerja. Budaya kerja yang baik maka akan kinerja karyawan atau pegawai akan baik pula dan sebaliknya.

Menurut Undang - Undang No 6 Tahun 2014 Pasal 1 menyebutkan bahwa definisi Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa berdasarkan Undang - Undang No. 6 Tahun 2014 pasal 1 ayat 1, 2, dan 3 merujuk kepada undang-undang, maka peran Desa dalam Pemerintahan Indonesia sangatlah penting. Posisi Desa dalam Program Pembangunan Nasional baik secara pembangunan fisik maupun pembangunan non fisik diposisikan pada garda terdepan. Perangkat desa di Kecamatan Cikalong secara umum bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, pelayanan administrasi, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.

Tugas dan wewenang perangkat desa dalam pengaturan desa berdasarkan UU No. 6 Tahun 2014 pasal 3 harus berasaskan rekognisi, subsidiaritas, keberagaman, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, musyawarah, demokrasi, kemandirian, partisipasi, kesetaraan, pemberdayaan, dan keberlanjutan. Perangkat desa Kecamatan Cikalong sendiri terdiri dari 199 orang pegawai (termasuk Kepala Desa) yang merupakan pegawai yang siap melayani masyarakat dan juga melakukan pembangunan di daerah pemerintahan masing - masing. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan menggunakan metode wawancara dengan bapak Camat Cikalong diketahui bahwa hal yang paling diharapkan dari desa adalah tercapainya pembangunan dan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berikut adalah grafik akumulasi kinerja perangkat desa Kecamatan Cikalong pertahun (2017 – 2021) Data tersebut diperoleh dari pemerintah Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya:



Gambar 1. Grafik Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Cikalong

Laporan pihak desa yang masuk ke pihak Kecamatan mengenai tugas dari setiap Kepala Seksi dan Kepala Urusan yang bisa dikatakan telat dari jadwal yang seharusnya. Selain itu didapatkan informasi dari hasil wawancara dengan pihak desa diketahui bahwa kinerja dari perangkat desa masing-masing sangat fluktuatif. Hal ini dipengaruhi oleh kesadaran dari perangkat desa itu sendiri. Masih banyak perangkat desa yang kurang disiplin dalam hal jam kerja. kinerja perangkat desa Kecamatan Cikalong mengalami naik turun.

Hal ini bisa dilihat dari beberapa laporan tahunan dari perangkat desa ke kecamatan yang kurang konsisten. Kinerja yang fluktuatif tersebut berdasarkan hasil wawancara pada saat survei pra penelitian dengan pihak kecamatan dan pihak desa diduga diakibatkan oleh bagaimana pimpinan dalam hal ini yaitu kepala desa dalam memberikan arahan untuk bekerja. Selain itu masih kurangnya pengarahan dimana pemimpin kurang memberikan arahan yang efektif untuk melaksanakan pekerjaan kepada para perangkat desa. Budaya kerja atau cara para perangkat desa di Kecamatan Cikalong berdasarkan hasil survei pendahuluan, didapatkan gambaran bahwa perangkat desa menunjukkan sikap atau perilaku yang kurang memaksimalkan waktu yang ada untuk bekerja dan juga pelaksanaan program yang kurang maksimal. Selain itu peraturan dasar di desa seperti jam kerja juga kurang dipatuhi. Budaya kerja menjadi kebiasaan atau perilaku yang berulang dari para perangkat desa dalam melakukan sebuah pekerjaan yaitu dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, pelayanan administrasi, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis kepemimpinan transformasional dan budaya kerja. Serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Istikomah (2020:67) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang berusaha melakukan perubahan (transformasi) organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja

dan berkembang secara maksimal. Selain itu menurut Priyono (2016:158-159) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individukan, dan yang memiliki karisma. Dengan kata lain pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memperhatikan keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut, menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Sedangkan menurut Burhanudin (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha untuk mengubah para karyawan agar mengejar tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan daripada mengejar tujuan-tujuan pribadi.

Dari beberapa definisi tentang kepemimpinan transformasional tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sikap yang dilakukan oleh seseorang pemimpin dalam mentransformasi (merubah), menginspirasi, memotivasi, dan memberikan pemahaman kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dengan memberikan efek yang mendalam dan luar biasa untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Priyono (2016:161-162) kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi atau indikator yaitu 1). Kharisma, menggambarkan perilaku pemimpin yang menimbulkan perasaan kagum, rasa hormat, dan kepercayaan bawahan yang mencakup pembagian risiko dan pihak pemimpin, mempertimbangkan kebutuhan bawahan melebihi kebutuhan pribadi, serta tingkah laku yang didasarkan pada etika dan moral. 2). Inspirasi, mencerminkan perilaku pemimpin dalam memberikan pengertian dan tantangan, tentang tugas bawahan yang mencakup perilaku mengartikulasikan harapan secara jelas dan menunjukkan komitmen semuanya untuk tujuan organisasional, serta semangat kelompok ditimbulkan melalui antusiasme dan optimisme. 3). Stimulasi Intelektual, adalah perilaku pemimpin dalam mencari ide pemecahan masalah yang kreatif dari bawahannya, serta mendorong munculnya hal baru dan pendekatan baru dalam melaksanakan pekerjaan. 4). Konsiderasi Individualisme, mencerminkan perilaku pemimpin dalam mendengarkan dengan penuh perhatian pribadi apa yang disampaikan bawahannya dan memberikan perhatian khusus pada pencapaian dan pengembangan kebutuhan bawahannya.

Budaya Kerja

Menurut Benjamin Bukit (2017:132) mengemukakan budaya kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Sedangkan menurut Syamsu (2017:110-111) mengemukakan bahwa definisi dari budaya kerja adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Sementara itu menurut Nawawi (2013) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Pada buku "Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara", yang diterbitkan oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2012:15), budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Berdasarkan definisi dari budaya kerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan sikap dan perilaku dari individu yang dilakukan secara berulang-ulang dan menjadi nilai atau pedoman bagi karyawan/pegawai didalam organisasi untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Busro (2018:8) budaya kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut 1). Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi, faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya. 2). Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun. 3). Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

Menurut Taliziduhu Ndraha (2012:14) terdapat beberapa indikator budaya kerja yaitu 1).

Kebiasaan, Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. 2). Peraturan, untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan. 3). Nilai-nilai, nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Kinerja Pegawai

Menurut Masram (2015:116) mendefinisikan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Busro (2018:89) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari definisi tentang kinerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu kualitas, kuantitas, maupun waktu yang dicapai oleh individu karyawan/pegawai maupun organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan atau dibebankan kepada karyawan/pegawai tersebut dalam periode waktu tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:188) yaitu sebagai berikut : 1). Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh seseorang

dalam melakukan sebuah pekerjaan. 2). Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. 3). Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. 4). Kepribadian yaitu merupakan kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lain. 5). Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. 6). Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. 7). Gaya kepemimpinan yaitu gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. 8). Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. 9). Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang/gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. 10). Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. 11). Loyalitas yaitu merupakan sikap kesetiaan karyawan untuk tetap bekeja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya. 12). Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. 13). Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu.

Indikator - indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja menurut Kasmir (2016:208) sebagai berikut : 1). Kualitas Kerja, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, oleh kebijakan organisasi atau perusahaan, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja oleh seseorang karyawan. 2). Kuantitas Kerja, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. 3). Konsistensi Karyawan, ketepatan karyawan atau pegawai dalam menjalankan deskripsi pekerjaan (*Job Description*) sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diperintahkan. 4). Kerjasama, kemampuan karyawan/pegawai untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil yang optimal. 5). Sikap Karyawan, sikap atau perilaku karyawan/pegawai terhadap perusahaan dan rekan sesama yang mencerminkan kreatifitas.

3. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif (kausalitas) dan pendekatan sensus. Penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kausalitas kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam

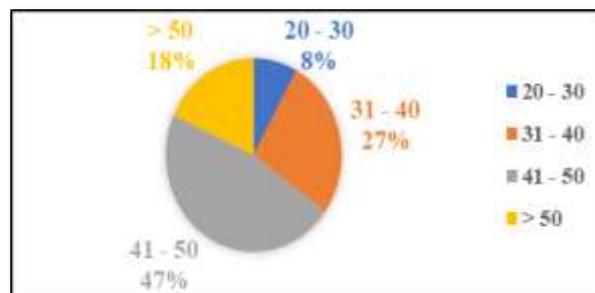
penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil jawaban atau tanggapan responden melalui pengisian kuesioner.

Adapun populasi perangkat desa yang ada di Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya dengan total 186 orang pegawai (tidak termasuk kepala desa). Teknik penentuan dan penarikan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* (Sampling Jenuh). Pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

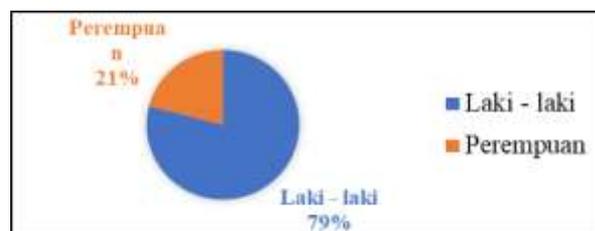
a. Berdasarkan Usia



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Diketahui bahwa responden yang berumur antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 8%. Responden yang berumur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar 27%. Responden yang berumur 41 – 50 tahun sebanyak 87 orang dengan presentase sebesar 47%. Dan responden yang berumur lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar 18%.

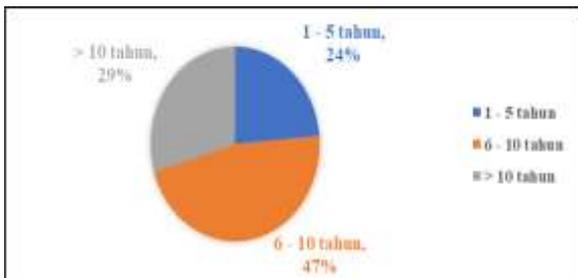
b. Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Grafik tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 147 orang dengan presentase yaitu sebesar 79%. Sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 39 orang dengan presentase yaitu sebesar 21%. Mayoritas perangkat desa se Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya adalah berjenis kelamin laki – laki.

c. Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Grafik tersebut dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 44 orang dengan presentase yaitu sebesar 24%. Responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 87 orang dengan presentase yaitu sebesar 47%. Dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 55 orang dengan presentase yaitu sebesar 29%.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dari suatu kuesioner atau alat ukur dalam mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dapat dikatakan valid jika dapat menjalankan fungsi ukurannya dengan tepat, serta memiliki kecermatan yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Pearsons*. Yaitu membanding nilai signifikansi dengan taraf signifikansi (0,05).

Berdasarkan kriteria pengujian yaitu dimana jika nilai signifikansi < taraf signifikansi (0,05) maka pernyataan dinyatakan valid. Dan jika nilai signifikansi > taraf signifikansi (0,05) maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya kerja, dan kinerja pegawai berdasarkan nilai signifikansi dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan kriteria *Cronbach's Alpha*. Dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,759	Reliabel
Budaya Kerja	0,787	Reliabel
Kinerja	0,797	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional, variabel budaya kerja, dan kinerja pegawai berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018:161). Hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai *Asym. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. *Normal Probability Plot* pada penelitian ini bisa diketahui bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance Value* untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah 0,742 > 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF untuk variabel Budaya Kerja (X2) adalah 1,347 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137). Hasil uji heterokedastisitas dapat diketahi bahwa nilai signifikansi dari variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 0,106 > 0,05 dan nilai signifikansi dari variabel Budaya Kerja adalah 0,709 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Heterokedastisitas *Skatterplot* dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu atau bentuk khusus. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan software IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Windows versi 25. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.698	2.732		6.113	.000
	X1.TOTAL	.169	.065	.161	2.623	.009
	X2.TOTAL	.688	.070	.602	9.800	.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Hasil tersebut dapat dimasukan kedalam persamaan regresi linear berganda. Sehingga diketahui persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu adalah :

$$Y = 16,698 + 0,169 X1 + 0,688 X2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 16,698 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan transformasional dan variabel budaya kerja bernilai nol maka besarnya kontribusi terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 16,698.
 2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,169 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0,169.
 3. Nilai koefisien regresi budaya kerja (X2) sebesar 0,688 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa kontribusi budaya kerja terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya adalah sebesar 0,688.
- b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan pada software IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Windows versi 25. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi dari masing-

masing variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependen) menunjukkan bahwa nilainya adalah positif. Hasil uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.481	3.39134

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL
b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Nilai koefisien korelasi (R) dari hasil perhitungan diketahui yaitu sebesar 0,698 yang menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel bebas (independen) kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya kerja (X2) dengan variabel terikat (dependen) kinerja (Y) termasuk dalam klasifikasi kuat karena berada pada nilai 0,600 – 0,799. Dalam artian semakin baik kepemimpinan trnasformasional dan budaya kerja maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya. Sedangkan nilai *R Square* (R²) adalah sebesar 0,487. Dapat diketahui bahwa perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar [KD = 0,487 x 100% = 48,7%].

Selain itu berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 < 0,05 (nilai $\alpha = 0,05$). Serta diketahui juga nilai F Hitung yaitu sebesar 86,887 > 3,05 (Nilai F Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara Parsial terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Cikalong Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hasil uji parsial variabel kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 0,190 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (X1) dengan kinerja (Y) diklasifikasikan sangat rendah karena berada pada

nilai 0,000 – 0,199. Kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja adalah sebesar $[KD = (0,190)^2 \times 100\% = 3,61\%]$.

Selain itu berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional adalah $0,009 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Sedangkan nilai T Hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional yaitu sebesar $2,623 > 1,653$ (Nilai T Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya.

- d. Pengaruh Budaya Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan pada software IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Windows versi 25 diketahui bahwa hasil uji parsial variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel budaya kerja yaitu sebesar 0,587 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel budaya kerja (X1) dengan kinerja (Y) diklasifikasikan cukup kuat karena berada pada nilai 0,400 – 0,599. Kontribusi yang diberikan oleh variabel budaya kerja terhadap kinerja adalah sebesar $[KD = (0,587)^2 \times 100\% = 34,4\%]$.

Selain itu berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya kerja adalah $0,000 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Sedangkan nilai T Hitung untuk variabel budaya kerja yaitu sebesar $9,800 > 1,653$ (Nilai T Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Perangkat desa se Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya maka dapat disimpulkan :

1. Gambaran mengenai kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kinerja perangkat desa se Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya yaitu dapat diklasifikasikan sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan

Transformasional dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat desa se Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat desa se Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat desa se Kecamatan Cicalong Kabupaten Tasikmalaya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa saran dari penulis yang diharapkan dapat memberikan manfaat.

1. Pimpinan dalam hal ini yaitu kepala desa harus bisa memastikan rasa mana bagi para perangkat desa dalam bekerja di kantor desa masing – masing. Selain itu kepala desa harus bisa meningkatkan tanggung jawabnya, memberikan kebebasan/otonomi kepada para perangkat desa, dan mampu mengarahkan perangkat desa agar bisa menciptakan kinerja yang lebih baik.
2. Agar para perangkat desa mampu menciptakan hubungan yang baik dengan seluruh komponen yang ada di organisasi desa. Budaya kerja yang baik dapat dilakukan dengan menjaga hubungan atau komunikasi antar sesama anggota organisasi.
3. Agar para perangkat desa berusaha mengerjakan suatu pekerjaan atau suatu program yang telah direncanakan dengan baik. Yaitu dengan memperhatikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari setiap kepala seksi dan kepala urusan. Tetapi dengan standar yang telah diatur dan ditetapkan dalam RKP dan RPJMD di desa masing – masing. Untuk meningkatkan kinerja, ada baiknya perangkat desa lebih memperhatikan budaya kerja untuk selalu berinovasi dan bekerja haruslah berorientasi pada hasil yang dikerjakan.
4. Penelitian selanjutnya yang akan meneliti atau menganalisis fenomena masalah yang sama, penulis memberikan saran agar memperhatikan *gap research* yang ada pada subjek penelitian. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keadaan dan kondisi lapangan pada saat penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain itu penulis menyarankan agar memperhatikan alat analisis data yang akan digunakan, sebaiknya gunakan alat analisis yang tepat dan sesuai dengan fenomena masalah. Dan yang terakhir dalam pemilihan variabel penelitian harus dipertimbangkan antara hasil observasi dengan data masalah yang ada. Hal ini bertujuan agar fenomena masalah dapat diselesaikan secara tepat

tanpa ada penyimpangan pembahasan dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Ljokseumawe Aceh. Unimal Press.
- Ahmad, Rivai. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 3, Nomor 2, September 2020.
- Arifia Nurriqli, Ginanjar Wahyudi. 2021. *Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Pada PT. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati – Bati*. JIEB : JURNAL ILMIAH EKONOMI BISNIS. Jilid 7 Nomor 1 Maret 2021.
- Benjamin, Bukit. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sleman. ZAHIR Publishing.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Burhanudin, Agus Kurniawan. 2020. *Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo*. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol X1 No 1 Maret 2020.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: UNDIP.
- Istikomah, dan Budi H. 2020. *Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Sidoarjo. UMSIDA Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. 2012. *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*.
- Masram, Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. Zifatama Publisher.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Pemerintah Republik Indonesia. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Priyono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Syamsu, Novianty. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo : Ideas Publishing.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta. Penerbit Andi Offset.
- Taliziduhu Ndraha. 2012. *Budaya Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.