

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI TATAKARYA**

*(Iis Sugiarti, Irawan Suntoro, Yunisca Nurmalisa)*

The objective of this research is to explain the effect of working culture and working motivation toward the performance of village officials based on the law number 32 of 2004 at Tatakarya Village Abung Surakarta Subdistrict North Lampung Regency. The method was quantitative study with the ex post facto design that the sample of the research consist of 35 respondents. The data analysis technique used regression. Based on the result of analysis and hypothesis testing, it showed: there is an influence between working culture and working motivation on the performance of village officials.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara. Metode penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif dengan pendekatan ex post facto. sampel penelitian berjumlah 35 responden. teknik analisis data menggunakan regresi. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis menunjukkan: Terdapat pengaruh antara budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa.

***Kata Kunci : budaya kerja, kinerja, motivasi kerja***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Indonesia menganut sistem pemerintahan demokrasi yaitu pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Sistem demokrasi ditandai oleh adanya tiga prasyarat yaitu kompetisi didalam merebutkan dan mempertahankan kekuasaan, partisipasi masyarakat, dan adanya jaminan hak-hak sipil dan politik.

Indonesia menganut sistem pemerintahan Demokrasi Pancasila, yang dilandasi sila keempat pancasila yaitu kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan. Dalam Demokrasi pancasila, kekuasaan tertinggi (kedaulatan) untuk mengatur negara dan rakyat terletak ditangan seluruh rakyat. Sistem demokrasi pancasila bersumber pada pancasila sebagai dasar negara, ideologi, dan pandangan hidup bangsa. Salah satu wujud dari demokrasi adalah otonomi daerah, merupakan upaya demokratisasi dibidang pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi kewenangan. Rakyat diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengembangkan daerahnya sendiri.

Desa merupakan suatu daerah atau wilayah otonom, dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki organisasi pemerintah terendah langsung dibawah camat dan mempunyai hak otonom serta batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui

dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa dipimpin oleh seorang kepala desa, dan memiliki perangkat desa atau aparatur desa yang terdiri dari kepala desa, kepala dusun, sekretaris desa, RW dan RT. Kepala desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, antara lain pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan desa seperti pembuatan perturan desa, pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan Badan Usaha Milik Desa dan kerjasama antar desa. Urusan pembangunan antara lain pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana prasarana fasilitas umum desa seperti jalan desa, jembatan desa, irigasi desa, pasar desa dan urusan kemasyarakatan. Urusan kemasyarakatan meliputi pemberdayaan masyarakat, melalui pembinaan kehidupan sosial budaya masyarakat seperti, bidang kesehatan, pendidikan serta adat istiadat.

Demi efisiensi kerja dalam upaya mencapai tujuan bersama dan untuk mempertahankan hidup bersama, diperlukan bentuk kerja kooperatif. Semua kooperatif tersebut perlu diatur oleh seorang pemimpin. Dalam lingkup masyarakat yang kecil yaitu desa memerlukan seorang pemimpin yang berkompeten untuk mengatur dan mengurus serta memajukan desanya dengan dibantu aparatur desa Sekretaris Desa, RW dan RT. Kinerja aparatur desa harus sesuai dengan pedoman yaitu konstitusi atau undang-undang yang telah dibuat untuk mengelola dan menangani desa.

Aparatur desa di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, RW, dan RT. Pelayanan yang dapat diberikan aparatur desa kepada masyarakatnya antara lain memberikan rasa aman dan nyaman kepada masyarakat dengan membentuk kelompok ronda malam dan siskamling, pembangunan desa dan membangun persatuan antar masyarakat desa dengan menggerakkan gotong royong, menangani urusan surat menyurat seperti pembuatan akta kelahiran, kartu keluarga, pelayanan pembuatan KTP.

Kinerja aparatur desa dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan adanya persaingan. Persaingan untuk memperoleh prestasi kerja atau pengakuan dari orang lain dapat mendorong seseorang untuk termotivasi dalam bekerja. Persaingan dalam hal ini yaitu persaingan yang sehat untuk mencapai prestasi kerja. Kinerja aparatur desa dapat mencerminkan keberhasilan diberbagai penyelenggaraan pemetintahan desa.

Keberhasilan dalam melaksanakan segala sistem penyelenggaraan

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Kinerja**

menurut Hugh J. Arnold dan Daniel C Feldman dalam hamzah B. Uno (2012:118) “kinerja merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan

pemerintahan desa, dapat dilihat dari pembangunan diberbagai sektor di desa, pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat dan terciptanya keamanan dan kedamaian dalam kehidupan dilingkungan masyarakat serta cara aparatur desa menyelesaikan perselisihan antar masyarakat dengan musyawarah. Faktor-faktor keberhasilan penyelenggaraan desa tidak luput dari keterampilan dan usaha aparatur desa dalam membangun dan mengembangkan desanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa masyarakat di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara, mereka mengatakan bahwa kinerja aparatur desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari penanganan pembuatan Kartu Keluarga yang memakan waktu yang cukup lama, pembuatan e-KTP yang tidak tertib, perbaikan jalan diberberapa tempat yang tidak terealisasi, perkembangan pasar yang lambat, dan citra yang buruk, karena beberapa desa menganggap bahwa Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara adalah desa yang rawan akan tindak pembegalan.

secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi”. Menurut James B. Whittaker dalam Sedarmayanti (2013:195) “pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai kecapaian tujuan dan sasaran”. Seluruh aktivitas organisasi tidak semata-mata kepada input dari

program organisasi, tetapi lebih ditekankan pada output, proses, manfaat dan dampak program organisasi.

Menurut Marion E. Haynes dalam hamzah B. Uno (2012:134-135) langkah untuk memperoleh gambaran tentang kinerja:

1. *Developing performance expectation* atau menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan. Dalam hal ini ditetapkan analisis pekerjaan, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang harus dilaksanakan, dan perilaku yang diterapkan dalam pekerjaan.

2. *Monitoring performance progress* atau memantau kemajuan dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai

3. *Evaluating performance* atau melakukan evaluasi atas kinerja saat ini dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan sebelumnya

4. *Providing feedback on performance* atau memberikan umpan balik atas kinerja

5. *Developing performance improvement plans* atau mengembangkan rencana-rencana peningkatan kinerja.

## **Pengertian Desa**

Menurut Maschab dalam Rudi Salam sinaga (2013:74) “Desa diartikan sebagai suatu bentuk kesatuan masyarakat atau komunitas

penduduk yang tinggal dalam lingkungan yang warganya saling kenal mengenal, corak kehidupan mereka relatif homogen, dan banyak tergantung kepada alam”.

## **Fungsi Desa**

Fungsi-fungsi desa antara lain:

a. Dalam hubungannya dengan kota, maka desa yang merupakan “hinterland” atau daerah dukung berfungsi sebagai suatu daerah pemberian bahan makanan pokok dan bahan makanan yang lain;

b. Desa ditinjau dari sudut potensi ekonomi berfungsi sebagai lumbung bahan mentah (raw material) dan tenaga kerja (man power) yang tidak kecil artinya;

c. Dari segi kegiatan kerja, desa dapat merupakan desa agraris, desa manufaktur, desa industri dan sebagainya.

## **Sumber Pendapatan Desa**

Sumber-sumber pendapatan desa terdiri atas:

a. Pendapatan asli desa;

b. Bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah kabupaten atau kota;

c. Bagian dari dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh kabupaten atau kota;

d. Bantuan dari pemerintah propinsi kabupaten atau kota;

e. Hibah dan sumbangan dari pihak ketiga

## **Keuangan Desa**

Keuangan desa diatur dalam pasal 212 dan 213 Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004, bahwa “keuangan desa adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu baik berupa uang maupun berupa

## **Pengertian Budaya**

Menurut E.B. Tylor dalam Setiadi (2013: 28) budaya adalah “suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, keilmuan, hukum, adat istiadat dan kemampuan yang lain, serta kebiasaan yang didapat oleh

## **Unsur-Unsur Kebudayaan**

Menurut Bronislaw Malinowski dalam Setiadi (2013: 35) unsur-unsur kebudayaan adalah sebagai berikut:

1. Sistem norma yang memungkinkan kerjasama antara para anggota masyarakat di dalam upaya menguasai alam sekelilingnya
2. Organisasi ekonomi

## **Pengertian Budaya Kerja**

Menurut Taliziduhu Ndraha (2003: 80) “budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu

barang yang dapat dijadikan milik desa berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban”. Menurut Robert MZ lawang dalam Rudi salam Sinaga (2013:78) “perubahan yang signifikan dalam upaya mewujudkan kemandirian desa adalah perubahan dalam alokasi anggaran oleh pemerintah kabupaten”.

manusia sebagai anggota masyarakat”. Sedangkan menurut R. Linton dalam Setiadi (2013:28) Budaya “dapat dipandang sebagai konfigurasi tingkah laku yang dan hasil tingkah laku yang dipelajari, dimana unsur pembentuknya didukung dan diteruskan oleh anggota masyarakat lainnya.

3. Alat-alat dan lembaga pendidikan
4. Organisasi kekuatan

Menurut melville J. Herkovits dalam Setiadi (2013: 35) unsur pokok kebudayaan adalah:

- a. Alat-alat teknologi
- b. Sistem ekonomi
- c. Keluarga
- d. Kekuasaan politik

golongan masyarakat”. Sedangkan menurut Osborn dan plastrik (2002: 252) “budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi dangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

## Cakupan Nilai Budaya Kerja

Menurut Moekijat (2006: 53), cakupan nilai budaya kerja antara lain:

- a. Disiplin  
Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- b. Keterbukaan  
Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan
- c. Saling menghargai  
Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu,

## Pengertian Motivasi

Menurut kartini Kartono (2011:11) “motivasi ialah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia. Sedangkan menurut patton dalam sudarwan danim (2004: 28) “motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks”.

Motivasi menurut patton dalam sudarwan danim (2004: 28) dipengaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan dan situasi yang dihadapinya. Menurut patton, ada seperangkat motivator yang sangat penting, mativator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan akan dunia kerja

tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

- d. Kerjasama  
Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif dan efisien.

Tuntutan atau tantangan dalam dunia kerja tumbuh sebagai akibat tanggung jawab individu terhadap pekerjaan. Tanggung jawab, tuntutan terhadap sesuatu dan nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan mempunyai arti tersendiri bagi aktivitas manusia untuk melakukan pekerjaan, baik pekerjaan rutin maupun inovatif.

- b. Posisi  
Posisi atau kedudukan yang dicita-citakan merupakan salah satu faktor penyebab tumbuhnya motivasi seseorang dalam dunia kerja. Orang kadang kala berusaha mencapai posisi untuk mencapai kepangkatan tertentu, promosi, keuntungan finansial, kemegahan dan sebagainya.
- c. Kepemimpinan

Pemimpin yang baik dapat memotivasi anak buahnya atau bawahannya untuk bekerja lebih giat dan lebih baik, karena pemimpin dijadikan contoh bagi setiap bawahannya.

d. Persaingan

Rasa berkompetisi atau bersaing seperti dorongan mencapai hasil lebih banyak, lebih tertib, dan sebagainya memegang peranan penting bagi kehidupan manusia. Persaingan itu tumbuh dalam proses pekerjaan. Apa yang dikendaki disini adalah persaingan yang sehat. Persaingan yang tidak sehat dapat menekan motivasi anggota kelompok.

e. Ketakutan

Rasa takut lapar dan keinginan untuk memperoleh lebih banyak, takut berbuat salah atau disalahkan, takut kehilangan pekerjaan atau takut kurang penghasilan akan memberi arti tersendiri bagi motivasi kerja. Namun demikian, rasa takut yang berlebihan membuat pekerjaan tidak efektif. Hal ini disebabkan oleh karena masalah-masalah psikologis dalam arti negatif selalu berperan dalam

diri manusia. Namun demikian sepanjang dalam batas normal, rasa takut banyak manfaatnya bagi motivasi kerja.

f. Uang

Orang bekerja dalam organisasi umumnya terdorong karena uang atau imbalan finansial. Secara hipotetik semakin besar upah yang diperoleh, semakin tinggi keinginan seseorang untuk bekerja. Sikap semacam ini sering ditunjukkan oleh pencari kerja atau orang-orang yang mau pindah pekerjaan. Pembajakan tenaga profesional dari satu lembaga ke lembaga lain, biasanya menjadi semakin lancar karena diiming-imingi imbalan yang lebih besar. Kondisi ini dalam batas tertentu ada manfaatnya yaitu meningkatkan kompetisi organisasi. Akan tetapi, jika seseorang bekerja karena semata-mata uang, berarti dia menempatkan diri sebagai robot yang hanya dapat bekerja pada format yang telah ditetapkan. Didalam organisasi yang lebih diutamakan adalah kekompakan tim dan banyak cara untuk menemukan kekompakan.

## **Teori-Teori Motivasi**

1. Teori Tradisional

Teori tradisional mengatakan bahwa motivasi dalam diri seseorang muncul akibat takut, terancam, dorongan untuk menerima imbalan, dan pengarahan dari atasan. Teori ini beranggapan bahwa motivasi dalam diri individu muncul karena rasa takut tidak diberi imbalan, takut dipecat, takut

tidak mengalami promosi, dan sebagainya. manusia bekerja karena merasa takut terancam posisi, tidak makan, diasingkan oleh rekan. Dilihat dari sudut pandang ekonomi, imbalan yang besar mempunyai arti tersendiri bagi motivasi seseorang.

2. Teori Motivasi Menurut Fredrick Herzberg

Teori Herzberg dikenal dengan istilah teori motivasi dan

Higiene (*motivation-hygiene Theory*). Teori ini menyatakan bahwa jika karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi. Sebaliknya, jika para karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif, dalam diri mereka tidak ada kepuasan. Penekanan teori ini ialah, jika tingkat kepuasan para karyawan tinggi, aspek motivasilah yang penting. Sedangkan jika tidak ada kepuasan, maka aspek higienelah yang menonjol.

Menurut teori ini, faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih emajuan, dan pertumbuhannya. Sedangkan faktor-faktor higiene yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Kartini Kartono (2011: 17) “motivasi kerja adalah motivasi untuk mendapat nilai-nilai ekonomis tertentu dalam wujud gaji, honorarium, premi, bonus, kendaraan dan rumah dinas, dan lain-lain”.

Motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materiil saja. Akan tetapi bisa berwujud respek atau

### **3. Teori Motivasi menurut David McClelland**

Teori ini dikenal dengan istilah teori kebutuhan. Teori ini menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis yaitu, keberhasilan, kekuasaan, dan afiliasi yang dikemukakan dalam bentuk rumus, yaitu *need achievement* (n.Ach), *need for power* (n.Pow.), dan *need for affiliation* (n.Aff.). kebutuhan yang pertama yaitu keberhasilan. Tidak ada manusia yang ingin gagal. Kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan kekuasaan. Serendah apapun jabatan seseorang dalam suatu organisasi, ia tetap ingin berkuasa dan berpengaruh terhadap orang lain.

Kebutuhan afiliasi penting mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial. Keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim bersahabat, dan saling mendukung dalam organisasi, merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan.

penghargaan dari lingkungan, prestise, dan status sosial yang semuanya merupakan bentuk ganjaran sosial yang immateriil sifatnya.

Menurut McGregor dalam sudarwan danim (2004: 36) motivasi manusia akan terdorong jika dia diberi tanggung jawab dan dihadapkan kepada tantangan-tantangan. Ada beberapa manusia berkerja yaitu:



1. Adanya kebutuhan dan tuntutan untuk hidup yang layak
2. Tugas pokok dan fungsinya menuntut dia bekerja.
3. Dorongan untuk berpartisipasi
4. Rasa ingin mencapai tujuan dengan secara cepat
5. Suasana dan iklim lingkungan kerja yang sehat
6. Terpenuhinya kebutuhan pribadi, seperti rasa ingin tumbuh dan berkembang.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan undang-undang nomor 32 tahun 2004 di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan undang-undang nomor 32 tahun 2004 di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan undang-undang nomor 32 tahun 2004 di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara.

### **Metode Penelitian**

penelitian ini berdasarkan tujuannya menggunakan jenis penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian penelusuran kembali terhadap suatu peristiwa

atau suatu kejadian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penyajian Data**

Penyajian data pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara

1. Variabel pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur desa yaitu berpengaruh yang artinya semakin semakin baik budaya kerja aparatur desa maka semakin baik kinerja aparatur desa.
2. Variabel pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa yaitu berpengaruh yang artinya semakin kuat motivasi kerja maka semakin baik kinerja yang dilakukan aparatur desa.

## Distribusi Frekuensi

**Tabel 4.6 Distribusi frekuensi Budaya Kerja**

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	17 – 21	2	5,71%	Kurang Baik
2.	22 – 26	14	40%	Cukup Baik
3.	27 – 32	19	54,29%	Sangat Baik
Jumlah		35	100%	

*Sumber: Data analisis hasil sebaran angket 2015*

**Tabel 4.12 Distribusi frekuensi Motivasi Kerja**

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	17 – 22	3	8,57%	Lemah
2.	23 – 28	21	60%	Cukup
3.	29 – 33	11	31,43%	Kuat
Jumlah		35	100%	

*Sumber: Data analisis hasil sebaran angket 2015*

## Pembahasan

### 1. Variabel Pengaruh Media

#### Massa ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja aparatur desa dengan koefisiensi

determinasi sebesar 0,332 atau 33,2%. Budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan kerja aparatur desa akan membuat kinerja aparatur desa menjadi lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki peran yang sangat berpengaruh kinerja aparatur desa.

### 2. Variabel Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa dengan koefisien determinasi sebesar 0,499 atau 49,9%. Motivasi kerja memiliki

peranan yang penting terhadap kinerja yang dilakukan oleh aparatur desa. Ketika seseorang ingin memiliki kinerja yang baik, maka banyak upaya yang harus dilakukan. Banyak hal yang dapat mendorong seorang aparatur desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya seperti honorarium, penghargaan, dan status sosial.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data pembahasan hasil penelitian, khususnya analisis data, yang telah diuraikan mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur desa di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara. Ini berarti semakin baik budaya kerja dilingkungan kerja aparatur desa, maka

semakin baik kinerja aparatur desa.

2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di Desa Tatakarya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara. Ini berarti semakin kuat motivasi kerja, maka semakin baik kinerja aparatur desa dan sebaliknya, semakin kurang baik budaya kerja di lingkungan kerja aparatur desa dan semakin lemah motivasi kerja aparatur desa, maka semakin kurang baik pula kinerja aparatur desa.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah daerah agar selalu memiliki budaya kerja yang baik dan motivasi kerja yang kuat agar dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik, serta memberikan pengawasan kepada para aparatur desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai peraturan yang telah ditetapkan.
2. Bagi kepala desa agar selalu memberikan arahan dan bimbingan pada setiap aparatur desa sekretaris desa, RW, dan RT. Agar dapat menjalankan tugas dan fungsi masing-masingnya

masing-masing dalam wilayah kerjanya.

3. Bagi aparatur desa agar selalu bersemangat dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing, yaitu sebagai Kepala Desa, Sekretaris Desa, RW, dan RT serta memiliki budaya kerja yang baik, yaitu disiplin, saling menghargai dan saling kerjasama pada setiap aparatur desa agar saling membantu dan bersama-sama menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul dilingkungan masyarakat.
4. Bagi masyarakat agar dapat mendukung para aparatur desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar tercapai tujuan bersama yaitu hidup dalam lingkungan masyarakat yang sejahtera, aman, dan tentram

## Daftar Pustaka

- Danim, sudarwan. 2004. Motivasi kepemimpinan dan efektivitas
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*. Jakarta: Rajawali Pers
- Moekijat. 2006. *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Osborn dan Plastrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- kelompok. Jakarta: rineka cipta
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Setiadi, M. Elly. 2013. *Ilmu Sosial Budaya Dasar*. Jakarta: Kencana
- Sinaga, Rudi Salam, 2013. *Pengantar Ilmu Politik*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Uno, Hamzah B. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara