

ANALISIS DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA DESA DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KINERJA APARATUR DESA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PERANTARA

Salimin

salimin.syeh91@yahoo.com

Universitas Malikussaleh Lhokseumawe

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja aparatur desa di Kecamatan Cot Girek. Sampel terdiri dari 120 aparatur desa. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat Analysis of Moment Structure (AMOS). Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja aparatur desa. Motivasi kerja berperan sebagai variabel pemediasi parsial antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja aparatur desa. Temuan ini dapat menjadi informasi penting bagi pemerintah daerah dan desa dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja aparatur desa.

Kata kunci: *Kepemimpinan transformasional, Kepala Desa, Budaya Organisasi, Variabel Perantara.*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pada dasarnya merupakan entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang relatif dapat diidentifikasi,

serta bekerja terus-menerus untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada kepemimpinan. Jika pemimpin mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan baik, maka besar kemungkinan organisasi akan mencapai tujuannya.¹

Dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan pemimpin yang efektif, yaitu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Seorang pemimpin akan diakui dan diterima kepemimpinannya jika ia dapat memberikan pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci bagi keberhasilan suatu organisasi.²

Desa juga merupakan suatu organisasi dan tempatnya berkumpulnya orang banyak untuk mencapai suatu tujuan melalui sosok pemimpin yang mampu bertanggung jawab secara penuh. Dalam hal kepemimpinan didesa saat ini memiliki peran yang sangat besar dalam membangun semua hal yang ada didalam desa, mulai dari infrastruktur, agraria, pendidikan, sosial, kesehatan dan pelayanan lainnya.

Desa secara administratif merupakan bentuk pemerintahan terkecil yang dipimpin oleh kepala desa melalui sebuah pemilihan secara langsung. Sebagai bentuk pemerintahan pada level terbawah, aparatur desa merupakan ujung tombak dalam pengurusan segala sesuatu yang sifatnya keadministrasian oleh masyarakat. Keberadaan desa secara yuridis dalam Undang-Undang No. 6 tahun 2014 menjelaskan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengurus urusan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik

¹ Kamaruzzaman Muhammad Saleh, T. Faizin, "Analisis Pola Komunikasi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Status Desa Sangat Tertinggal Ke Desa Tertinggal," *Jurnal Network Media*, no. 1 (2024): 40–50, <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/junetmedia/article/view/4310>.

² S P Robbins and T A Judge, "Perilaku Organisasi" (Jakarta, Salemba Empat, 2015).

Indonesia (NKRI). Pemerintahan desa merupakan lingkup terkecil dalam suatu pemerintahan Republik Indonesia. Meskipun demikian, Pemerintahan desa memiliki peranan yang cukup besar dalam pembangunan. Jika pembangunan di setiap desa dapat berjalan secara maksimal, maka tujuan dari pemerintah pusat untuk membuat pemerataan kesejahteraan dan pembangunan yang adil akan dapat terwujud.³

Dalam dunia Pemerintahan, desa adalah organisasi pemerintahan resmi yang terendah. Desa dipimpin oleh Kepala Desa yang merupakan penyelenggara dan sekaligus penanggung jawab atas jalannya roda pemerintahan dan pembangunan didalam wilayahnya. Selanjutnya tugas dan fungsi kepala desa diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 72 tahun 2005 tentang desa pada pasal 14 diantaranya: (1) Menyelenggarakan urusan pemerintah; (2) Menyelenggarakan urusan pembangunan; dan (3) Menyelenggarakan urusan kemasyarakatan. Pembangunan merupakan suatu proses perubahan yang dilakukan secara sadar dan terencana melalui tahapan pembangunan yang bertujuan meningkatkan taraf hidup atau kesejahteraan masyarakat.⁴

Dalam hal pembangunan infrastruktur di suatu desa peran serta kinerja seorang kepala desa sebagai kepala pemerintahan desa memegang peranan yang sangat vital, seorang kepala desa harus dapat menjalankan tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan pemerintah desa agar terselenggaranya pembangunan desa dengan baik.

Pemerintah desa merupakan unit pemerintah paling dasar pada hirarki yang diakui dalam sistem pemerintahan Nasional. Ini berarti bahwa pemerintah desa merupakan organisasi yang paling depan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan yang terdekat dengan masyarakat karena pemerintah desa langsung melayani masyarakat. Oleh karena itu pemerintah Desa dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pelayanan publik agar sesuai dengan harapan masyarakat

³ Muhammad Saleh, T. Faizin, "Analisis Pola Komunikasi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Status Desa Sangat Tertinggal Ke Desa Tertinggal."

⁴ E Wahyuni, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya," *Jurnal NOMINAL* 4, no. 1 (n.d.).

Kemudian, baik atau tidaknya, optimal atau tidak optimalnya suatu kinerja organisasi publik, dapat diukur dari produktivitas yang menyangkut tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan, orientasi kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, serta akuntabilitas publik. Selain dapat diukur dengan lima kriteria tersebut, kinerja yang optimal perlu didukung oleh sumber daya manusia aparatur pemerintah yang baik secara kuantitas maupun kualitas, serta tersedianya sarana dan prasarana juga fasilitas pelayanan publik yang memadai, tidak menutup kemungkinan pula budaya dan motivasi juga dapat meningkatkan kinerja desa.⁵

Cot Girek merupakan kecamatan yang berada di daerah Aceh Utara, provinsi Aceh dengan memiliki 24 Desa yang memiliki peran besarnya masing-masing terhadap pelayanan bagi masyarakat Aceh, baik dibidang perekonomian, pendidikan, kesehatan, keamanan dan bidang lainnya. Namun, berdasarkan fakta yang ditemukan dilapangan melalui beberapa sampel desa, kinerja pemerintah desa dalam menyediakan pelayanan publik masih memiliki banyak kekurangan. Salah satunya disebabkan oleh adanya sumber daya aparatur pemerintah desa yang belum sepenuhnya memadai sehingga dalam hal pemberian pelayanan publik tidak sesuai dengan prosedur pelayanan publik yang telah ditetapkan di masing-masing desa.⁶

Hal ini menyebabkan dan berdampak kurang efektif dan efesiennya yang diberikan desa terhadap masyarakat, dan produktivitas pelayanan menjadi tidak maksimal. Respon pemerintah juga dirasakan masyarakat masih kurang maksimal, sehingga kebutuhan dan keinginan masyarakat masih belum terpenuhi. Hal ini juga membuat adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan di desa.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis dalam penelitian ini tentang kinerja desa dan semua permasalahan yang ada di desa-desa kecamatan Cot Girek kabupaten Aceh Utara, diantaranya; (1) Seringnya terjadi persoalan bentrokan antara aparatur desa dan masyarakat, hal ini

⁵ F Agustini, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* (Medan: Madenatera, n.d.).

⁶Alfonso Ramiro; Gudiño León., Ricardo Javier; Acuña López., and Víctor Guillermo Terán Torres., “Kecamatan Cot Girek Dalam Angka 2021,” *BPS Kabupaten Aceh Utara*, 2021, 119, <https://acehutarakab.bps.go.id/publication/2021/09/24/ccbc0357e811317ef206d686/kecamatan-lhoksukon-dalam-angka-2021.html>.

dikarenakan pelayanan dan kinerja daripada aparatur desa yang kurang maksimal memungkinkan budaya organisasi menjadi pengaruhnya; (2) Perbedaan pendapat yang sering terjadi antara pelayanan desa dan masyarakat; (3) Permasalahan sengketa warisan, hal ini sering terjadi pada masyarakat yang mengeluhkan permasalahan dalam sengketa warisan; (4) Permasalahan sengketa tapal batas tanah; (5) aktifitas lain yang mengganggu ketertiban dan keamanan masyarakat desa.

Permasalahan dan fenomena konflik antar masyarakat sering ditemukan dimasing-masing desa, Sehingga permasalahan konflik yang sering terjadi dalam kehidupan masyarakat desa dapat menimbulkan terjadinya pelanggaran kehormatan, nilai sosial dan berbagai elemen kehidupan dan bahkan mampu mempengaruhi kenyamanan dan ketenangan bagi penduduk desa.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan sebab-sebab atau dasar-dasar yang mengakibatkan pertentangan antara desa dan masyarakat diantaranya adalah: (1) Perbedaan karakter penduduk, dilihat dari sifatnya setiap masyarakat memiliki karakter yang unik dan berbeda disetiap desa sehingga penanganannya juga berbeda; (2) Perbedaan Budaya yang terjadi di masyarakat; (3) Perbedaan kepentingan-kepentingan yang diinginkan; (4) Perbedaan sosial.

Kepemimpinan merupakan cerminan bagaimana organisasi dijalankan sehingga didalam organisasi tersebut adanya keterlibatan menyeluruh orang-orang yang menjalankan tugas-tugas sehingga mampu melaksanakan kewajiban untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang menggambarkan kondisi yang konsisten, sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya kepemimpinan yang dapat

memaksimalkan kepuasan kerja dan mudah menyesuaikan dengan situasi.⁷

Dalam hal ini gaya kepemimpinan Kepala Desa sangat penting terhadap kinerja Aparatur Desa di Kabupaten Aceh Utara. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan Kepala Desa sebagai pemimpin pemerintah Desa sangat penting dalam menentukan keberhasilan Aparatur Desa dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan Kepala Desa dalam memberi contoh dan perilaku yang baik sebagai pemimpin akan menarik Aparatur Desa agar dapat bekerja dengan baik, menumbuhkan setiap bawahannya untuk berperilaku dan bersifat positif serta termotivasi dalam bekerja sehingga terciptanya kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan Kepala Desa dalam organisasi pemerintah desa tidak hanya dituntut untuk sekedar mampu menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin, akan tetapi harus mampu memberikan contoh yang baik kepada masyarakat khususnya Aparatur Desa. Kepemimpinan Kepala Desa pada dasarnya bagaimana Kepala Desa dapat mengkoordinir seluruh kepentingan masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan.

Organisasi adalah jaringan tata kerjasama kelompok orang-orang secara teratur dan kontinyu untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan, dimana di dalamnya terdapat tata cara bekerjasama serta hubungan antara atasan dan bawahan.⁸ Organisasi tidak hanya sekedar wadah tetapi juga terdapat pembagian kewenangan, siapa mengatur apa dan kepada siapa harus bertanggung jawab. Sebagai wadah kerjasama kelompok orang-orang untuk mencapai tujuan bersama, organisasi tidak dapat lepas dari adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks sehingga mensyaratkan setiap organisasi terutama organisasi publik untuk dapat bersikap lebih responsif dalam menangani setiap permasalahan agar tetap dapat mempertahankan kinerja organisasinya.⁹

⁷ A Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 2 (n.d.): 213–223.

⁸ Muhammad Saleh, "Etika Komunikasi Islami; Solusi Untuk Kesuksesan Organisasi" 14, no. 1 (2024): 2024.

⁹ Ivancovich Gibson and Donnelly, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2015).

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi¹⁰. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, karena kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.¹¹

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi publik. Pendapat tersebut diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, *Transformational leaders motivate others to do more than they originally intended and often even more than they thought possible. They set more challenging expectations and typically achieve higher performances.* (Pemimpin transformasional memotivasi orang lain untuk melakukan lebih daripada apa yang seharusnya mereka lakukan dan bahkan lebih dari apa yang mereka anggap mungkin. Mereka menciptakan keinginan-keinginan yang menantang dan mereka mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi).¹²

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan peneliti di Aceh Utara, peneliti menemukan bahwa Kepala Desa terlihat terbuka dalam menerima dan mendengarkan saran ataupun masukan dari bawahannya, berusaha mengutamakan kerjasama dalam pencapaian tujuan, serta terlihat Kepala Desa yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Namun tidak dapat dipungkiri masih ada hambatan yang di temukan dalam kepemimpinannya yaitu minimnya Sumber Daya Aparatur Desa.

Melihat betapa pentingnya peran dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat namun belum dapat merespon kebutuhan masyarakat dengan optimal disebabkan berbagai faktor antara lain

¹⁰ Muhammad Saleh, "Pola Komunikasi Berdaya Pada Kesejahteraan Masyarakat," *ENCOMMUNICATION: Journal of Communication Studies* 1, no. 1 (2023): 32–59, <https://journal.enliinstitute.com/index.php/ENCOMMUNICATION/article/view/71/8>.

¹¹ Gibson and Donelly, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

¹² Amalia, B Swasto, and H Susilo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Di Pabrik Gula Kebon Agung Malang," *Jurnal Administrasi Bisnis* 36, no. 1 (n.d.): 137–146.

keterbatasan sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang belum memadai dan rendahnya kesadaran yang dimiliki Aparatur Desa dalam menaati setiap aturan sehingga masih terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Aparatur Desa misalnya walaupun sebagian besar Aparatur telah disiplin terhadap waktu namun masih di temukan beberapa Aparatur Desa sering terlambat hadir ke kantor.

Disinilah tuntutan kepemimpinan seorang Kepala Desa dalam mengelola para pegawainya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi menciptakan aparatur pemerintah yang baik demi kepuasan masyarakat¹³

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, dengan subjek penelitian adalah aparatur Desa di Kecamatan Kabupaten Aceh Utara. Sementara lokasi penelitian adalah desa-desa yang berada wilayah Kecamatan Cok Girek Kabupaten Aceh Utara.

Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian.¹⁴

Sampel dalam penelitian ini adalah geuchik dan perangkat desa yang ada di Kecamatan Cok Girek Kabupaten Aceh Utara dengan jumlah sampel sebanyak 24 desa kemudian di kali dengan masing-masing perangkat desa sebanyak 5 orang, sehingga total sampel yang diperoleh sebanyak 120 orang.

Metode penarikan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dan *Purposive Sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel berikut ini:

¹³Muhammad Saleh, "SENDER AND TRUST; SUATU KAJIAN KOMUNIKASI PERSUASIF DALAM PANDANGAN AL-QURAN," no. 1 (2016): 1–23.

¹⁴I Ghozali, "Model Persamaan Struktural, Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24," in *Keywords in Qualitative Methods* (Semarang: BP UNDIP, n.d.).

No	Nama Desa	Perangkat	Kecamatan	Kabupaten
1	Ule Gampong	5 org	Cot Girek	Aceh utara
2	U Baro	5 org	Cot Girek	Aceh utara
3	Trieng	5 org	Cot Girek	Aceh utara
4	Seupeng	5 org	Cot Girek	Aceh utara
5	Seuneubok Baro	5 org	Cot Girek	Aceh utara
6	Pucok Alue	5 org	Cot Girek	Aceh utara
7	Matang Teungoh	5 org	Cot Girek	Aceh utara
8	Lueng Baro	5 org	Cot Girek	Aceh utara
9	Lhok Reuhat	5 org	Cot Girek	Aceh utara
10	Lhok Meurbo	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
11	Kp. Tempel	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
12	Kp. Bantan	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
13	Jeulikat	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
14	Gampong Ara	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
15	Drien Dua	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
16	Cot Girek	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
17	Cempeudak	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
18	Beurandang Krueng	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
19	Beurandang Dayah	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
20	Beurandang Asan	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
21	Batu XII	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
22	Alue Seumambu	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
23	Alue Leuhop	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
24	Alue Drien	5 Orang	Cot Girek	Aceh utara
Jumlah		120 Orang		

Purposive sampling adalah metode sampling non random sampling dimana periset memastikan pengutipan ilustrasi melalui metode menentukan identitas spesial yang cocok dengan tujuan riset yang sedang dilakukan, sehingga diharapkan bisa menanggapi kasus riset. Misalnya dalam kasus ini, periset sedang meriset tentang kinerja aparatur Desa, sehingga sumber informasinya merupakan orang yang atau para pegawai yang ada di setiap Desa (*Gampoeng*).¹⁵

Data adalah hasil pencatatan yang dilakukan oleh peneliti,

¹⁵ L Ika, "Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling," *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengambilan Pendidikan Sejarah* 6, no. 1 (n.d.): 33–39, <https://doi.org/http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis/article/download/4075/pdf>.

baik data yang berupa angka dan fakta. Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan.¹⁶ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

Data primer didapatkan dengan menyebarkan kuesioner ke responden yang telah terpilih sesuai dengan teknik sampel yang telah ditentukan. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya¹⁷. Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Semua jawaban responden akan dicatat dalam skala likert, seperti dijelaskan dalam Tabel 3.2 berikut:¹⁸

No	Keterangan	Nilai Skala
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*), adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.¹⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel Independen adalah Kepemimpinan Transformasional (KT) dan Budaya Organisasi (KO).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

¹⁶ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

¹⁷ Agus zaenul Fitri and Nik Haryanti, "Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Reasarch and Development," *Madani Media*, 2020, 115.

¹⁸ Memahami Penelitian Kualitatif Sugiono, *Cet 1* (Bandung: Alfabeta, n.d.).

¹⁹ I Ghazali and H Latan, *Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, n.d.).

Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparatur Desa.²⁰

3. Variabel intervening atau variabel yang perantara yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen, yang menyebabkan terjadinya hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen tersebut. Yang menjadi variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (MK).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disintesis bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang mengubah nilai-nilai pribadi pengikutnya menjadi percaya, kagum, setia, menghargai, dan mengesampingkan kepentingannya untuk mendukung visi dan tujuan organisasi yang akan dicapai. dicapai dengan baik.

b. Definisi Operasional.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mempunyai kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi bagi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari yang di rencanakan.²¹

c. Indikator

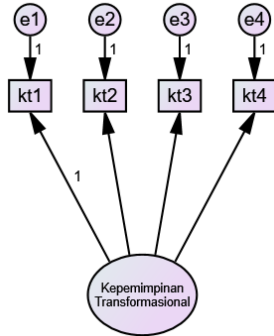
Dalam penelitian ini indikator pengukuran kepemimpinan transformasional merujuk pada, yaitu Indikatornya adalah (1) Pengaruh ideal, (2) Motivasi inspiratif, (3) Stimulasi intelektual, (4) Perkembangan individu.

²⁰ Ghozali and Latan.

²¹ S Setyaningsih and W Sunaryo, "Optimizing Transformational Leadership Strengthening, Self Efficacy, and Job Satisfaction to Increase Teacher Commitment," *International Journal of Instruction* 14, no. 4 (n.d.): 427–438, <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>.

Kemudian semua indikator yang digunakan untuk penelitian ini di sajikan dalam Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1 Indikator Kepemimpinan Transformasional



Gambar 4.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional²²

Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.²³

a. Definisi Operasional

Budaya organisasi adalah pola tingkah laku, sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu masing-masing yang diwariskan satu generasi ke generasi berikutnya.

b. Indikator

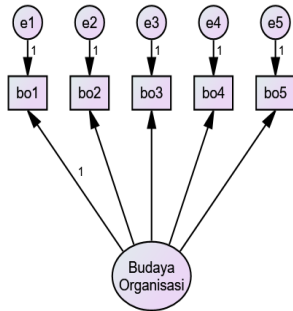
Budaya organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu (1) kesadaran diri; (2) keagresifan; (3) kepribadian; (4) performa; (5) orientasi diri.²⁴ Kemudian semua indikator yang digunakan untuk penelitian ini di

²² Setyaningsih and Sunaryo.

²³ M Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, n.d.).

²⁴ A.A.N.B. Dharmawan, I G A Sudibya, and I W M Utama, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi," trans. Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* 6, no. 2 (n.d.): 173–184.

sajikan dalam Gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.3 Indikator Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik.

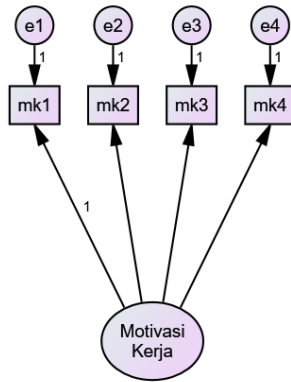
b. Definisi Operasional

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

c. Indikator

Indikator motivasi kerja adalah (1) Rasa aman dalam bekerja, (2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, (3) Lingkungan kerja yang menyenangkan, dan (4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Kemudian semua indikator yang digunakan untuk penelitian ini di sajikan dalam Gambar 4.3 berikut.²⁵

²⁵ Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan."



Gambar 4.4 Indikator Motivasi Kerja²⁶

Kinerja aparatur adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang aparatur desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator

Indikator pengukuran kinerja aparatur dalam penelitian ini adalah merujuk pada pendapat yaitu (1) Kualitas kerja: Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang. (2) Kuantitas kerja: Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra. (3) Dapat tidaknya diandalkan: Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan. Dan (4) Sikap: Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.²⁷

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi melampaui kepentingan pribadi mereka.

²⁶ Rivai.

²⁷ A P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, n.d.).

²⁸Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengubah nilai-nilai, keyakinan, dan kebutuhan bawahannya sehingga mereka bersedia bekerja demi kepentingan organisasi, bukan hanya untuk kepentingan pribadi²⁹. Empat dimensi kepemimpinan transformasional adalah: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.³⁰ Budaya organisasi terdiri dari berbagai aspek seperti nilai-nilai, keyakinan, norma-norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi.³¹ Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel.³² Dengan demikian, diduga kepemimpinan transformasional kepala desa dan budaya organisasi di lingkungan desa juga memiliki dampak terhadap kinerja aparatur desa melalui motivasi kerja mereka.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi melampaui kepentingan pribadi mereka. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk mengubah nilai-nilai, keyakinan, dan kebutuhan bawahannya sehingga mereka bersedia bekerja demi kepentingan organisasi, bukan hanya untuk kepentingan pribadi.

²⁸ P Bukit, F R Yamali, and R Ananda, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi," *Jurnal Manajemen Dan Sains* 4, no. 2 (n.d.): 413–422.

²⁹ S F Az Zahra and P M Surya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)," *Diponnegoro Journal Of Management* 5, no. 4 (n.d.): 1–14.

³⁰ Amirullah, *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim* (Jakarta: Mitra Wacana, n.d.).

³¹ I Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, n.d.).

³² D S Widodo, "The Effect of Compensation, Leadership and Organizational Culture Through Work Motivation on Employee Performance," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, no. 2 (n.d.): 85201, <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.

Empat dimensi kepemimpinan transformasional adalah: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun eksternal individu. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara. Dengan demikian, diduga kepemimpinan transformasional kepala desa dan budaya organisasi di lingkungan desa juga memiliki dampak terhadap kinerja aparatur desa melalui motivasi kerja mereka.

Di lingkungan desa, kepemimpinan transformasional kepala desa dan budaya organisasi yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja aparatur desa sehingga mendorong peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, kajian empiris mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks pemerintahan desa masih terbatas.³³ Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan transformasional kepala desa dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur desa dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan membahas secara lebih mendalam hasil pengujian hipotesis yang telah disusun sebelumnya dengan tujuan mendapatkan jawaban terhadap hipotesis dan dikaitkan dengan teori-teori dan bukti empiris dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

³³ R Rosmaini and H Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (n.d.): 1–15, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Desa Di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Aparatur Desa di Wilayah Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai koefisien *standardized estimate* atau *regression weight* atau koefisien gama jalur pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.515 dengan nilai CR *critical ratio* (identik dengan t-hitung) sebesar 4.560 yang jauh lebih besar daripada C.R. minimal yang disyaratkan (t-tabel) sebesar 1,96 sebesar $(4.560 \geq 1,96)$ dan probabilitas yang lebih kecil daripada tingkat kesalahannya (α) 0,05 sebesar $0.000 \leq 0.05$, dengan demikian dapat dinyatakan sebagai pengaruh yang positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa Kepemimpinan Transformasional sama dengan nol ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti ³⁴ yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian ³⁵ menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya menurut ³⁶ kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ³⁷ juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja berpengaruh signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Desa Di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara

³⁴ Puyri & Pasaribu, (2020)

³⁵ Hardiyanti, (2023)

³⁶ Hariadi & Muafi, (2022)

³⁷ Muchran B. L. and Muchriady Muchran, "The Influence of Transformational Leadership Style to Performance of Islamic Bank Bank with Work Motivation as a Mediating Variable," *Review of European Studies* 9, no. 2 (May 2017): 262, <https://doi.org/10.5539/res.v9n2p262>;

Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Desa di Wilayah Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai koefisien *standardized estimate* atau *regression weight* atau *koefisien gama* jalur pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.380 dengan nilai CR *critical ratio* (identik dengan t-hitung) sebesar 3,709 yang jauh lebih besar daripada C.R. minimal yang disyaratkan (t-tabel) sebesar 1,96 sebesar $(3,709 \geq 1,96)$ dan probabilitas yang lebih kecil daripada tingkat kesalahannya (α) 0,05 sebesar $0.000 \leq 0.05$, dengan demikian dapat dinyatakan sebagai pengaruh yang positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesa Budaya Organisasi sama dengan nol ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti ³⁸ yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dan ³⁹ mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Menurut ⁴⁰ motivasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur desa. Artinya, semakin efektif kepala desa dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, seperti memberi inspirasi, merangsang intelektual, serta memberikan perhatian individual, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh para aparatur desa di wilayah tersebut.

Selain itu, budaya organisasi di lingkungan desa juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur desa. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif dan sesuai budaya organisasi yang diterapkan di desa, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh para aparatur desa di wilayah Kecamatan Cot Girek, Kabupaten Aceh Utara.

³⁸ Jufrizen et al., (2021)

³⁹ Cucu-Ciuhan & Guită-Alexandru, (2014)

⁴⁰ Widodo, (2017)

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera, n.d.
- Amalia, B Swasto, and H Susilo. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Di Pabrik Gula Kebon Agung Malang.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 36, no. 1 (n.d.): 137–146.
- Amirullah. *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana, n.d.
- Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Az Zahra, S F, and P M Surya. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang.” *Diponnegoro Journal Of Management* 5, no. 4 (n.d.): 1–14.
- B. L., Muchran, and Muchriady Muchran. “The Influence of Transformational Leadership Style to Performance of Islamic Bank Bank with Work Motivation as a Mediating Variable.” *Review of European Studies* 9, no. 2 (May 2017): 262. <https://doi.org/10.5539/res.v9n2p262>.
- Bukit, P, F R Yamali, and R Ananda. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.” *Jurnal Manajemen Dan Sains* 4, no. 2 (n.d.): 413–422.
- Busro, M. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, n.d.
- Cucu-Ciuhan, Geanina, and Iuliana Guită-Alexandru. “Organizational Culture Versus Work Motivation for the Academic Staff in a Public University.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 127 (April 2014): 448–53. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.288>.
- Dhermawan, A.A.N.B., I G A Sudibya, and I W M Utama. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi.” Translated by Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal*

- Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* 6, no. 2 (n.d.): 173–184.
- Ekhsan, Muhamad, and Indra Setiawan. “The Role of Motivation Mediation on the Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance.” *International Journal of Management Science and Information Technology* 1, no. 1 (January 2021): 35. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.232>.
- Fahmi, I. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Fitri, Agus zaenul, and Nik Haryanti. “Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan Reasarch and Development.” *Madani Media*, 2020, 115.
- Ghozali, I. “Model Persamaan Struktural, Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24.” In *Keywords in Qualitative Methods*. Semarang: BP UNDIP, n.d.
- Ghozali, I, and H Latan. *Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, n.d.
- Gibson, Ivancovich, and Donelly. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Gudiño León., Alfonso Ramiro;, Ricardo Javier; Acuña López., and Víctor Guillermo Terán Torres. “Kecamatan Cot Girek Dalam Angka 2021.” *BPS Kabupaten Aceh Utara*, 2021, 119. <https://acehutarakab.bps.go.id/publication/2021/09/24/ccbc0357e811317ef206d686/kecamatan-lhoksukon-dalam-angka-2021.html>.
- Hardiyanti, Dwi. “The Influence of Transformational Leadership on Work Motivation and Employee Performance (Case Study: PT. Finjaya Nusantara).” *International Journal of Current Economics & Business Ventures* 3, no. 2 (2023): 149–57.
- Hariadi, Ahmad Rizky, and Muafi Muafi. “The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Readiness to Change & Work Motivation: A Survey of PT. Karsa Utama Lestari Employees.” *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) 11, no. 6 (September 2022): 252–63. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1945>.
- Ika, L. “Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling.”

- Jurnal Kajian, Penelitian & Pengambilan Pendidikan Sejarah* 6, no. 1 (n.d.): 33–39.
<https://doi.org/http://journal.ummat.ac.id/index.php/historis/article/download/4075/pdf>.
- Jufrizen, Mukmin, Dinda Nurmala, and Hanifah Jasin. “Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance.” *International Journal of Business Economics (IJBE)* 2, no. 2 (August 2021): 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>.
- Mangkunegara, A P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, n.d.
- Muhammad Saleh, T. Faizin, Kamaruzzaman. “Analisis Pola Komunikasi Kepala Desa Dalam Meningkatkan Status Desa Sangat Tertinggal Ke Desa Tertinggal.” *Jurnal Network Media*, no. 1 (2024): 40–50. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/junetmedia/article/view/4310>.
- Muhammad Saleh. “Pola Komunikasi Berdaya Pada Kesejahteraan Masyarakat.” *ENCOMMUNICATION: Journal of Communication Studies* 1, no. 1 (2023): 32–59. <https://journal.enliinstitute.com/index.php/ENCOMMUNICATION/article/view/71/8>.
- . “SENDER AND TRUST; SUATU KAJIAN KOMUNIKASI PERSUASIF DALAM PANDANGAN AL-QURAN,” no. 1 (2016): 1–23.
- Puyri, Linzzy, and Hazmanan Pasaribu. “The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance” 64 (2020): 1043–51. <https://doi.org/10.4108/eai.8-10-2018.2289289>.
- Rivai, A. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 2 (n.d.): 213–223.
- Robbins, S P, and T A Judge. “Perilaku Organisasi.” Jakarta, Salemba Empat, 2015.
- Rosmaini, R, and H Tanjung. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (n.d.): 1–15.

- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Saleh, Muhammad. "Etika Komunikasi Islami ; Solusi Untuk Kesuksesan Organisasi" 14, no. 1 (2024): 2024.
- Setyaningsih, S, and W Sunaryo. "Optimizing Transformational Leadership Strengthening, Self Efficacy, and Job Satisfaction to Increase Teacher Commitment." *International Journal of Instruction* 14, no. 4 (n.d.): 427–438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>.
- Sugiono, Memahami Penelitian Kualitatif. *Cet 1*. Bandung: Alfabeta, n.d.
- Wahyuni, E. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya." *Jurnal NOMINAL* 4, no. 1 (n.d.).
- Widodo, D S. "The Effect of Compensation, Leadership and Organizational Culture Through Work Motivation on Employee Performance." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, no. 2 (n.d.): 85201. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.
- Widodo, Djoko Setyo. "The Effect of Compensation, Leadership and Organizational Culture Through Work Motivation on Employee Performance." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, no. 2 (February 2017): 085201. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>.